

2. NORMATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el segundo tema del módulo de derecho, se analizarán temas encaminados al conocimiento del derecho laboral, en cuanto a su funcionamiento como orden normativo de derecho positivo. Se enfocará de forma precisa al sistema jurídico mexicano, ya que en la unidad anterior tuvo por objeto tópicos que son aplicables y válidos para el derecho laboral en general, no sólo para el derecho laboral mexicano.

No está por demás señalar, que para el caso mexicano, la ley de aplicación en materia laboral es la Ley Federal del Trabajo elaborada en el año de 1970 y reformada en múltiples ocasiones.¹

2.1. El derecho laboral mexicano.

En la tema relativo a los orígenes del derecho laboral, se hizo alusión a uno de los antecedentes a nivel mundial que fue surgió en México, me refiero a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en particular a su artículo 123° relacionado con el artículo 5°. En este tema se abundará en la evolución del derecho, pero ya no en el plano internacional, sino de manera específica al derecho laboral mexicano.

Hay que aclarar, que los antecedentes a los que más adelante se hará referencia, están vinculados al trabajo y se vinculan al derecho laboral únicamente porque se refieren a la actividad laboral y no propiamente en cuanto que sean antecedentes teóricos, metodológicos y conceptuales directos del derecho del trabajo en cuanto rama de la dogmática jurídica.

En la época precolombina hay reminiscencias de la regulación que se daba a las relaciones de trabajo basadas en la contratación de servicios y en el derecho a una retribución, tanto de la población en general como en los cargos públicos, que estaban ocupados por los sacerdotes y guerreros. En ese entonces se reguló el

¹ Se ha reformado en 31 ocasiones, la última reforma data del 17 de enero del 2006. Véase: C.D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México. Búsquese en “Historia legislativa de la Ley Federal del Trabajo.”

trabajo forzoso dividiéndose en tres tipos: a) el de la esclavitud; b) el de los siervos o mayeques y, c) los cargadores o tamemes.

En la Nueva España estuvieron vigentes las Leyes de Indias, que regularon la actividad laboral, pero como se sabe, esas leyes prácticamente fueron ineficaces por no haberse observado y aplicado. Esto no aconteció en el campo de las relaciones colectivas de trabajo que fueron generadas por los gremios artesanales, aunque su regulación legal no se debió a la protección y defensa de los derechos laborales, sino a la necesidad de controlar políticamente a esos grupos de producción.

En el México independiente fue Don Miguel Hidalgo y Costilla quien abolió la esclavitud en 1810, confirmándose este hecho en la Constitución de Apatzingán de 1814, en la que consagró la libertad de trabajo, industria y comercio. Para la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo se adoptaron diversas disposiciones legislativas Españolas, como por ejemplo: la Nueva y Novísima Recopilación y en las Leyes de Todo o Partidas.

En la Constitución de 1857 se reconocieron los derechos universales del hombre, destacándose las intervenciones de dos legisladores, la de Ignacio Ramírez –el nigromante- y la de Ignacio Luis Vallarta. Se reconoce la libertad de trabajo en los artículos 4° y 5° de esta Constitución Federal y la libertad de reunión.

En el año de 1865 surge la primera ley del trabajo, que fue elaborada en el periodo de la invasión francesa –Emperador Maximiliano-, a esa ley se le llamó “Ley del Trabajo del Imperio”, a pesar de ello prácticamente no tuvo aplicación.

En el año de 1870, al promulgarse el nuevo código civil, se elimina por completo la figura del llamado “contrato de arrendamiento de servicios”, pues la implicación de este contrato era considerar al ser humano como una cosa. Es hasta el siglo XX en el año de 1904, cuando aparecen leyes encaminadas a considerar al trabajo como una garantía social; así es como aparece la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México. Dos años más tarde aparece la Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León, y se llevan a cabo las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Es el Programa del Partido Liberal Mexicano, en especial la parte que llevó por nombre “Capital y trabajo”, la que sirve de base para los contenidos del artículo

123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.² En 1914 se expide en Veracruz la Ley del Trabajo, a la que se le conoció con el nombre de “Ley Cándido Aguilar” –jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo y se acepta la teoría del riesgo profesional-.

En 1915 en Yucatán se expide una Ley del Trabajo para esa entidad, en ella el trabajo no puede ser considerado como mercancía; las normas de la ley deben de servir para facilitar la acción de los trabajadores organizado en su lucha contra los empresarios; las normas de la ley sólo comprenden beneficios mínimos; se reglamenta dentro del derecho colectivo a las asociaciones, contratos colectivo y huelgas. Finalmente el 5 de Febrero de 1917 se crea la Constitución Federal vigente y se reconocen todos los avances y conquistas laborales que hasta ese entonces se habían logrado, materializándose todo esto en el artículo 123° constitucional.

2.2. Clasificación de las normas de trabajo.

La legislación laboral es un subsistema jurídico, sus normas regulan las relaciones de trabajo, se articulan y estructuran de acuerdo con un orden jerárquico, que está predeterminado en base al mayor o menor grado o la magnitud de beneficios que una norma otorga a la clase trabajadora, y en base a su jerarquía formal derivada de la supremacía constitucional.

Esa estructura se compone básicamente de tres partes: en sentido formal, material.³

En sentido formal puede hablarse de:

- “a) Normas estatales, que se consideran las más importantes pues provienen del Estado, que es el órgano legislativo por antonomasia y la forma más completa de organización política.

² En todo lo referido en este tema hasta la presenta llamada se ha tomado como base a: SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del trabajo; Mc Graw Hill; 1ª edición; México; 1998; pp. 34 a 38.

³ Para este trabajo se ha tomado como base a: SANTOS AZUELA, Carlos; Fuentes del derecho laboral; Boletín Mexicano de derecho comparado; Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; México; Disponible en la World Wide Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/96/art/art9.htm> Fecha de la consulta: 1 de Octubre del 2008.

- b) Las normas colectivas que a su vez se subdividen en: el contrato colectivo de trabajo y los estatutos sindicales.
- c) Las normas sociales que comprenden dos especies, como ya se ha señalado: la costumbre laboral y los usos profesionales o de empresa.”⁴

En **sentido material**, para el derecho laboral la norma que concede a la clase trabajadora mayor grado de beneficio es la norma que va a prevalecer sobre las demás. Esto implica que una norma de segundo o tercer nivel de validez respecto del orden jerárquico de valides basado en el principio de supremacía constitucional, se aplique preferentemente a una norma constitucional.

Los fundamentos legales de este esquema de jerarquía, descansan en el contenido de un principio jurídico de naturaleza laboral, que prescribe que la norma constitucional es únicamente el punto de partida y la base legal de los mínimos derechos que tiene el trabajador. Esto es, no es limitativa, sino por el contrario, deja abierta la posibilidad de la aplicación de la norma jurídica o fuente del derecho laboral que más beneficios otorgue al trabajador.

Desde el punto de vista estático y dinámico, las normas del derecho laboral se van a ordenar jerárquicamente de conformidad con su rango formal (jerarquía estática), pero será el contenido de la norma jurídica el que decide cual se aplica, en base al grado de mayores o menores beneficios (jerarquía dinámica).

Si se toma como base la teoría de la pirámide de Kelsen y lo prescrito por el artículo 6° y 17° de la Ley Federal del Trabajo⁵, la clasificación de las normas laborales estaría en el vértice la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en segundo lugar, a los tratados internacionales; en tercer sitio se ubica a la Ley Federal del Trabajo en cuanto ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

⁴ SANTOS AZUELA, Carlos; Fuentes del derecho laboral; Ob. cit.

⁵ “Artículo 6o. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”

“Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.” C.D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

A manera de complemento del tema, no puede dejarse de considerar el artículo 17° de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a los Tribunales en materia laboral para la integración de las lagunas de ley, haciendo uso de la analogía⁶; de los principios generales del derecho y de justicia social; de la jurisprudencia; de la costumbre;⁷ - en cuarto lugar en jerarquía la analogía y finalmente de la equidad.

2.3. La prescripción.

La figura de la prescripción en el derecho en general y en el derecho laboral, trae como consecuencia la pérdida –prescripción negativa- o la adquisición –prescripción positiva- de un derecho, por no haberse ejercitado en un lapso de tiempo determinado explícitamente por la ley. El abandono de un derecho, es sancionado por la ley con su pérdida.

Una figura jurídica relacionada íntimamente con la prescripción es la llamada “acción”, que ha sido definida como el poder jurídico que todo sujeto de derecho posee de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses. Hay que tener presente que sólo las acciones prescriben; las instancias caducan y precluyen las facultades o derechos procesales.

La figura de la prescripción en el derecho laboral está contemplada en los artículos 516, 517, 518, y 519 de la Ley Federal del Trabajo. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones siguientes.⁸

Van a prescribir en un término no mayor a 30 días:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta;

⁶ Esta se fundamenta en la primera parte del citado artículo 17°, que dice: A falta de disposición expresa (...).

⁷ Como se dijo en el tema de las fuentes del derecho, la costumbre carece de alcance general, su trascendencia y aplicación se reduce a la empresa en la que se formó y observó por parte de los trabajadores y patrones.

⁸ Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador; o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre desde la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.⁹

Van a prescribir en 60 días las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción salvo las excepciones que prescribe la Ley Federal del Trabajo, va a empezar a correr a partir del día siguiente a la fecha de la separación.¹⁰

Hay tres casos en los que la Ley Federal del Trabajo ordena que la prescripción se produzca en dos años, estos son los siguientes:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y, III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.¹¹

En el ámbito de la norma jurídica laboral, el término de la prescripción no corre en los siguientes casos:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.¹²

⁹ Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹ Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo.

El término de la prescripción es posible interrumpirlo antes de que se de origen y nazca la prescripción, en el derecho laboral hay varias maneras en que se puede hacer esto, ellas son las siguientes:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.¹³

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.¹⁴

2.4. La interpretación y aplicación.

La interpretación en el derecho ha sido una herramienta de mucha ayuda para el desarrollo del derecho, desde la antigua Roma¹⁵ se ha utilizado hasta nuestros días. Su implementación en el asunto particular y concreto, se actualiza cuando la ley adolece de alguna laguna, imperfección o defecto, que impide al juzgador aplicarla exegéticamente. Será a través de la interpretación como se integre el derecho.

Interpretar no es otra cosa, sino encontrar y descubrir el sentido de algo. En el caso del derecho, la interpretación jurídica¹⁶ va a tener como tarea primordial encontrar y desentrañar el sentido de la ley; lo que su creador –el legislador– quiso, esto es, la intención que tuvo con asignarle a una norma un contenido específico.

¹³ Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴ Artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo

¹⁵ Con las opiniones de los llamados “jurisconsultos”, en contraposición a las actividades propias de los “Jurisperitos”.

¹⁶ Se han formulado varias teorías de la interpretación, como producto del trabajo realizado en el campo de la filosofía del derecho, entre otras teorías están las siguientes: teoría de la exégesis; la teoría de Francois Géný; la teoría del llamado “Derecho Libre”; la idea teórica de Miguel Villoro; Hans-Georg Gadamer entre otras.

En el derecho laboral la interpretación es una fuente que está concebida en el artículo 18° de la Ley Federal del Trabajo. Su ámbito de aplicación va a estar circunscrito a dos rubros:

- a) La norma sustantiva laboral,
- b) La norma procesal laboral.

En el caso de la primera, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo

“(…) impone al intérprete un camino a seguir, pero en la medida que lo refiere a los fines del Derecho del trabajo mencionados en los artículo 2° y 3° de la ley, el camino es suficientemente amplio para que puedan caber las interpretaciones interesadas.”¹⁷

Esta directriz para realizar la actividad interpretativa en el derecho laboral, se refuerza con el contenido del referido artículo 18° multicitado, en él se prescribe que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Por ello es que la interpretación del derecho del trabajo que hace el tribunal laboral, debe de implementarla teniendo en cuenta, que esta clase de derecho es un estatuto que descifra y contiene la aspiración de la clase trabajadora para lograr poseer mejores condiciones de vida.

A esto hay que sumar, que el derecho laboral no regula las relaciones obrero patronal en base a principios abstractos, sino lo hace tomando como directriz su espíritu social y contenido económico, que no tiene otro objetivo sino materializar la justicia social a favor de los trabajadores. Esto hace que se adopte una teoría de corte finalista.

La interpretación de la norma procesal laboral está permitida en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que dice así:

“(…) Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”¹⁸

¹⁷ DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo; Porrúa; 16° edición; México; 2004; pp. 480, 481.

¹⁸ C.D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

Esta directriz hermenéutica coloca al derecho procesal laboral dentro de los sistemas de libre interpretación de las pruebas, o de la libre convicción, que implica una manera de razonar del juzgador que no está normada necesariamente en las pruebas que se aportan por las partes, ni en los medios de información que las partes tienen a su alcance para fiscalizar.¹⁹ Sobre el tema se ha realizado interpretación por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que se ha declarado, que la estimación de las pruebas por parte de las Juntas, sólo es violatorias de garantías individuales, sin al momento de la valoración se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.

¹⁹ Véase; COUTURE, Eduardo J.; Fundamentos de derecho procesal civil; Buenos Aires; 1942; p. 146

FUENTES DE INFORMACIÓN.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

1. COUTURE, Eduardo J.; Fundamentos de derecho procesal civil; Buenos Aires; 1942.
2. DE BUEN, Néstor; Derecho del Trabajo; Porrúa; 16° edición; México; 2004.
3. SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del trabajo; Mc Graw Hill; 1ª edición; México; 1998.

FUENTES ELECTRÓNICAS.

1. SANTOS AZUELA, Carlos; Fuentes del derecho laboral; Boletín Mexicano de derecho comparado; Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; México; Disponible en la World Wide Web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/96/art/art9.htm>
2. C.D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.