Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

Capítulo IV

Principios rectores del derecho del trabajo

El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Señala el profesor Roberto Muñoz Ramón que los principios rectores del derecho del trabajo son "aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas".[1]

Como sucede con la determinación de los caracteres de nuestra disciplina, aquí también existen diversas opiniones; únicamente haremos mención de aquellos principios que en verdad revisten una influencia determinante en la materia.

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil…", y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que determina: "El trabajo es un derecho y un deber sociales…".

[1] Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, p. 113.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

En la reforma constitucional de 1978 se afirmó el derecho al trabajo, que ya estaba previsto en la ley reglamentaria con el sentido que se analiza en esta parte.

Para explicar su significado, qué mejor que las palabras del maestro Mario de la Cueva:

> La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.
>
> El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia, quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.
>
> La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.[2]

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar fuentes de trabajo, a fin de que la población pueda cumplir cabalmente su deber social: trabajar.

Señala el brillante jurista brasileño Mozart Víctor Russomano:

> En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derecho debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.[3]

[2] De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 108 y 109.

[3] Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2a. ed., México, UNAM, 1981, p. 9.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

La libertad de trabajo

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5o. de la Constitución:

> A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos…
>
> El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa…
>
> El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.
>
> La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

El párrafo anterior también se encuentra en la ley, pero adquiere mayor relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

El constituyente ha puesto tanto énfasis en esta idea que la reitera al consignar en el artículo 123 el derecho al trabajo: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" (adición del 19 de diciembre de 1978).

La igualdad en el trabajo

Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva, la igualdad no puede existir sin la libertad y ésta no florece donde falta aquélla, esto es, ambos son principios fundamentales que se corresponden, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El tratadista brasileño Mozart Víctor Russomano señala con todo acierto:

> El principio fundamental en la legislación y en la doctrina… es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resul-

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

> tante de la naturaleza del trabajo… Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una *democracia del trabajo.* Nada más injusto que distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo…[4]

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios, que son:

— Para trabajo igual, salario igual.
— Para trabajo igual, prestaciones también iguales.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a los establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

> Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
>
> Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Hemos optado por distinguir entre género y especie para hacer más fácil la explicación del desdoblamiento del principio de igualdad.

1) Para trabajo igual, salario igual

Este postulado está previsto en la Constitución; el artículo 123, apartado "A", fracción VII, determina: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Como ordenamiento reglamentario, la ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5o., fracción XI, 56 y 86.

> Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

[4] *Idem.*

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

> XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.
>
> Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.
>
> Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Indica el maestro Alfredo Sánchez Alvarado que este postulado, consagrado en nuestra legislación laboral, ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero en un sentido distinto, ya que en tanto la regla mexicana señala que "para trabajo igual corresponde salario igual", el postulado de la OIT dice que "para trabajo de igual valor, igual salario".

En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo, pues deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador.

2) Para trabajo igual, prestaciones iguales

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que este principio no sólo hace referencia al salario en efectivo por cuota diaria propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etcétera, sino a todas las prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Concordantemente con ambos postulados, para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad podría quedar de la manera siguiente:

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones también iguales.

La estabilidad en el empleo

"La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia". Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916.

> En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.[5]

Este principio tiene la finalidad de proteger a los trabajadores en su puesto laboral, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio, los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedarían sin sustento.

Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

1) Porque los trabajadores pueden renunciar a él; es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier momento, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios (artículos 5o. constitucional y 32 de la Ley).
2) Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor: la reinstalación en el puesto, aun en contra de la voluntad del pa-

[5] Véanse notas de José Dávalos en Russomano, Mozart Víctor, *op. cit.*, p. 41.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

> trón, y, en su caso, mediante el uso de la fuerza pública (artículos 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada… estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario…".

Se ha definido a la estabilidad en el empleo como "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo" (Alfredo Sánchez Alvarado).

El derecho a la estabilidad

> Es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.[6]
>
> Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.
>
> En este sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.[7]

Por otro lado, se tiene una importante manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que toda relación laboral se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral creado. Esta regla se encuentra consignada en el artículo 35, que indica: "Las relaciones de trabajo pueden ser para una obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrán estar sujetas a prueba o a capacitación

[6] De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 219.
[7] Russomano, Mozart Víctor, *op. cit.*, p. 13.

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación

Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/wb6Br3

inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Esta disposición adquiere un mayor relieve en el artículo 39 de la Ley: "Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

•

DR © 2016.
Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Secretaría de Cultura - Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México
Secretaría de Gobernación