

REVALORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA REVOLUCIÓN 4.0

Revaluation of the Fundamental Principles of Labor Law Against Industry 4.0

Recepción: 12/08/2019

Aceptado para su publicación: 12/09/2019

LEOBARDO LÓPEZ MORALES*

RESUMEN: Los principios fundamentales del Derecho del Trabajo han tenido, desde su surgimiento, un papel trascendental en el desarrollo de esa disciplina jurídica, ya como pauta a seguir en la elaboración de nueva legislación laboral o como criterio orientador de interpretaciones a casos concretos; de ahí la trascendencia que deberán tener con el advenimiento de la Revolución 4.0, la cual es considerada como una nueva revolución industrial, que de manera abrupta ha aparecido en el escenario económico y laboral a través de la implementación de tecnologías sumamente tecnificadas. Entonces, con estas transformaciones en la forma en cómo se llevará a cabo el trabajo, es necesario establecer la posición que guardarán los citados principios.

PALABRAS CLAVE: Principios fundamentales del Derecho, Derecho del Trabajo, relaciones de trabajo.

ABSTRACT: The fundamental principles of labor law have had, since their emergence, a transcendental role in the development of this legal discipline, either as a ground rule to follow in the elaboration of a new labor legislation or as a guiding criterion for interpretations of specific cases, hence the importance that they should have with the advent of Industry 4.0, considered to be the new industrial revolution, which has abruptly appeared on the economic and labor scene through the implementation of high-tech. Thus, with the transformations in the way labor will be carried out, it is necessary to establish the position that the principles will keep.

KEY WORDS: fundamental principles of labor, labor law, work relationships.

* Doctor en Derecho por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. 3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. 4. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LO PARTICULAR. 5. LA REVOLUCIÓN 4.0. 6. REVALORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LOS IMPACTOS DE LA REVOLUCIÓN 4.0. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objeto hacer una descripción de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, los cuales han sido de suma trascendencia para el desarrollo del Derecho del Trabajo; en tal sentido, se describirán los siguientes principios: trabajo como derecho y deber social; libertad; dignidad; igualdad; equilibrio entre los factores de la producción; *in dubio pro operario*; libertad sindical y de primicia de la realidad; a efecto de resaltar su importancia. A continuación, se señalará que la Revolución 4.0 es considerada una nueva revolución industrial, pues trae consigo la implementación de la automatización, la robótica y la computación avanzada en los modos de producción. Luego, se hará un breve análisis sobre la revaloración de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, bajo la perspectiva del neoconstitucionalismo y el advenimiento, a muy corto plazo, de esa nueva revolución industrial; y por último, se enunciarán las conclusiones pertinentes.

2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

“La palabra principio deriva del latín *principium*, de *princeps-ipsis* – príncipe–. En tiempos históricos significó *comienzo* y *origen* y, en la época clásica, se usó el plural *principioa-orum*, para designar una norma o principio”¹. “El principio es el primer instante del ser, la causa que contiene la razón y explica la verdad, admitida como fundamento inmediato de sus disposiciones.”² “La idea de principio denota el origen y desarrollo

¹ Couture, Eduardo J., *Vocabulario jurídico*, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1976, p. 476.

² Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho usual*, 9ª Edición, t. II, Buenos Aires, Heliasta, 1976, p. 381.

de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos, que tienen virtualidad y eficacia propia”.³

Entonces, la palabra principio significa el origen y fundamento de una situación determinada, que es admitida debido a que se encuentra sustentada en relación con otros enunciados o afirmaciones.

En relación con los principios general del Derecho, puede afirmarse que “Son verdades fundantes de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y, también, por motivos de orden práctico”,⁴ “los principios más generales de carácter jurídico de donde se han derivado los contenidos concretos de las proposiciones jurídicas de un sistema de derecho específico”⁵. “El derecho debe fundamentarse en convicciones ético-jurídicas comúnmente aceptadas por un determinado grupo social (*omissis*) Los principios generales del derecho son enunciados normativos de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas formas.”⁶ “El derecho responde a una necesidad del hombre y es inseparable de la vida humana. Donde quiera que exista una huella de vida humana existirá, indefectiblemente, un ordenamiento jurídico.”⁷

De ahí que pueda afirmarse que los principios generales del Derecho son “reglas fundamentales de mayor trascendencia que norman de manera supletoria a la ley y a la costumbre; son criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana y se establecen principalmente en la Constitución. Entre ellos destacan: a) en donde la ley no distingue no se debe distinguir; b) el que afirma está obligado a probar; c) a lo imposible nadie está obligado; d) lo que es causa de la causa, es causa del daño causado; e) nadie puede ser juzgado dos veces

³ Lastra Lastra, José Manuel, “Principios y valores ordenadores de las relaciones de trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, UNAM, t. L, núm. 229-234, enero-diciembre de 2000, p. 140.

⁴ Reale, Miguel, *Introducción al estudio del Derecho*, 9ª Edición, Madrid, Ediciones Pirámide, 1989, p. 139.

⁵ Rojas Amandi, Víctor, *Filosofía del Derecho*, México, Oxford, 2000, p. 363.

⁶ Lastra Lastra, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2001, p. 142.

⁷ Veccio, Giorgio del, *Los principios generales del Derecho*, 3ª Edición, Barcelona, Bosch, 1978, p. 76.

por el mismo delito; f) las partes expongan los hechos y el juzgador resuelva conforme a derecho; g) ningún órgano jurisdiccional, siendo competente, está facultado para abstenerse de resolver los asuntos que se presenten a su conocimiento, ni para remitir el negocio a otro tribunal, entre otros”⁸.

En tales condiciones, puede afirmarse que los principios generales del Derecho son aquellos axiomas o enunciados lógicos que han sido producto de la razón humana en su devenir histórico y que han sido de utilidad para la formación del Derecho y fundantes del sistema jurídico. Entre las funciones que tradicionalmente se les atribuyen están:

- Ser fuente subsidiaria de la ley
- Dar uniformidad al ordenamiento jurídico
- Tener función interpretativa

3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

“Los principios formativos del derecho del trabajo son las verdades universales dictadas por la recta razón, que orientan e informan el Estado de derecho. Son pues, las ideas fundamentales que apuntalan y dirigen el derecho del trabajo.”⁹ “Los principios rectores del derecho del trabajo son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente consagrados en sus normas”¹⁰. Por su parte, el maestro Mario de la Cueva al respecto señala que “se hace referencia constante a ciertas ideas que constituyen, para decirlo así, el fondo filosófico, ético y jurídico de nuestra disciplina.”¹¹

Américo Plá ha señalado que los principios del Derecho del Trabajo son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para

⁸ CD ROM, Ley de Amparo, y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.

⁹ Santos Azuela, Héctor, *Régimen del Trabajo en México*, México, Sapienza, 2007, p. 51.

¹⁰ Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, t. I, México, Porrúa, 1976, p. 103.

¹¹ Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 18ª Edición, t. I, México, Porrúa, 2001, p. 107.

promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹²

De esta forma, se infiere que los principios fundamentales del Derecho del Trabajo están constituidos por todos aquellos enunciados lógicos, verdades universales o axiomas, que han surgido por el pensamiento y necesidad de la clase trabajadora, a través de la lucha que por el paso del tiempo ha venido sosteniendo con su contraparte natural (patrón), y que constituyen la base o fundamento del sistema jurídico laboral.

4. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LO PARTICULAR

4.1. Trabajo como derecho y deber social

Este principio se encuentra plasmado en el preámbulo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado “A”, el cual señala que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”; asimismo, se expresa en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo cuando señala que “el trabajo es un derecho y deber sociales.”

Este principio, desde su formación, “equivalía al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél (*omissis*) la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos (*omissis*). La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, el hombre a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana (*omissis*) 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 so-

¹² Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 2ª Edición, Buenos Aires, Ediciones De la Palma, 1990, p. 9.

ciudad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.”¹³

Este deber u obligación de la sociedad, correlativo al derecho o prerrogativa de los individuos, se traduce en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, con el objetivo de que se pueda llevar a cabo cabalmente por estos su deber social: trabajar, y así contribuir al desarrollo del país.

4.2. Principio de libertad

Este principio encuentra su fundamento en el artículo 5º de la Constitución Federal, al señalar que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

Su fundamento legal está previsto en la primera parte del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que “no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad.”¹⁴

Este principio, según el Maestro Mario de la Cueva, significa que “la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo (*omissis*) por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad.”¹⁵

De tal suerte, este principio implica que, dado el sistema de producción y económico imperante, donde las personas tienen que trabajar para subsistir, es indispensable y necesario que cuenten con diversas opciones para obtener un empleo digno, sin más restricciones que las legales.

¹³ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, pp. 107 y 108.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Ibidem*, pp. 110 y 111.

4.3. Principio de dignidad

Debe señalarse que la dignidad humana, siguiendo a Kant consiste en que:

La humanidad misma es una dignidad; porque el hombre no puede ser utilizado únicamente como medio por ningún hombre (ni por otros, ni siquiera por sí mismo), sino siempre a la vez como fin, y en esto consiste precisamente su dignidad (la personalidad), en virtud de la cual se eleva sobre todos los demás seres del mundo que no son hombres y sí que pueden utilizarse, por consiguiente, se eleva sobre todas las cosas.¹⁶

Por lo que hace a la dignidad humana en el trabajo, “consiste en los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con misma consideración que pretenda el empresario se le guarde.”¹⁷

Este principio se manifiesta en la Ley Federal del Trabajo, a través de lo que se ha denominado *trabajo digno o decente*, precisamente en su artículo 2º, el que de manera textual señala, en lo que interesa:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

¹⁶ Pérez Triviño, José Luis, *De la dignidad humana y otras cuestiones jurídico-morales*, México, Fontamara, 2007, p. 13.

¹⁷ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 112.

Este principio implica, entonces, que el trabajador debe ser objeto de trato digno por parte del patrón; pero, además, aquel también tiene la obligación de ofrecer tal trato a sus compañeros; luego, si todos los sujetos implicados en la prestación del trabajo se tratan con mutuo respeto, el ambiente laboral será el más idóneo para lograr una mayor productividad.

4.4. Principio de igualdad

El principio de la igualdad está previsto en el artículo 123 de la Constitución Federal en sus dos apartados: A y B. En el primero, en su fracción VII que ordena que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”; y en el segundo, en su fracción V, la cual señala que “a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”.

En la Ley Federal del Trabajo está previsto en los siguientes artículos:

Artículo 3º No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

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:

XI. Un salario menor al 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 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 trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política;

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Mozart Víctor Russomano, al respecto señala que:

El principio fundamental en la legislación y en la doctrina (*omissis*) es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo (*omissis*) Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.¹⁸

Por su parte, Néstor de Buen Lozano opina que:

El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños que para los hombres, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. La diferencia de salario sólo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea.¹⁹

De esta forma, este principio preserva la igualdad de los trabajadores al pago de percepciones sin discriminación o preferencias. Dentro de nuestro sistema, este principio se extiende a la democrática figura de “a trabajo igual no solo salario igual, sino iguales condiciones generales de trabajo”. Luego, si persisten las condiciones de igualdad, se logrará demostrarle respeto a la persona del trabajador y con lo cual lograr erradicar la discriminación laboral, que tanto ha afectado las relaciones de trabajo.

4.5. Equilibrio entre los factores de la producción

Este principio se encuentra inscrito en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresa: “Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”

¹⁸ Russomano, Mozart Víctor, *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, México, UNAM, 1981, p. 9.

¹⁹ Buen Lozano, Néstor de, “*Derecho del Trabajo*”, 13ª Edición, t. I, México, Porrúa, 2000, pp. 90-91.

Para el citado Néstor de Buen Lozano, este principio “será el de que la función de las normas de trabajo – y debe entenderse que quedan incluidos los pactos individuales y colectivos, los reglamentos, etc. – es lograr que disminuya la diferencia que, en perjuicio del trabajador, resulta de que, no se reconozca la plusvalía de su trabajo”²⁰.

Luego, este principio implica que las normas de trabajo tienden a salvaguardar el excedente de ganancia que resultó de la labor del trabajador, o por lo menos hacer valer su existencia, ante la indiferencia del patrón que pretende apropiarse de toda ella.

Dentro de este principio, también se puede incluir lo que se ha llamado “la estabilidad y continuidad en el empleo”. “El derecho a la estabilidad laboral consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral.”²¹ “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga 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.”²²

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, 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, quedan sin sustento.²³

El principio en comento encuentra su fundamento constitucional en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, el cual señala que: “el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”.

²⁰ *Ibidem*, p. 80.

²¹ Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, 4ª Edición, México, Porrúa, 2007, p. 177.

²² Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 219.

²³ Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª Edición, México, Porrúa, 2007, p. 23.

El fundamento legal de este principio se encuentra establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto señala: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.”

Este principio de estabilidad se concibió para evitar que el trabajador corra el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar el régimen de vida e incluso el lugar de residencia. Sin dicha estabilidad, los trabajadores vivirían en un constante estado de incertidumbre al no contar con la seguridad de que mantendrá su trabajo; sin embargo, si el trabajador se encuentra seguro y con la certidumbre de conservar su empleo, esta permanencia puede generar en el trabajador un sentimiento de compromiso y colaboración con su empleador.

4.6. Principio *in dubio pro operario*

Este principio tiene que ver con la interpretación que se realice del Derecho del Trabajo, en tratándose de la persona del trabajador; es decir, cuando haya alguna duda se hará una determinación en favor de este último, tal y como se establece en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”²⁴

En su origen, este principio se aplicó en el derecho privado, al transmutarse al derecho social y, en especial, al derecho del trabajo, cumple el propósito de otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo.²⁵

El mandamiento es una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social, pues si el propósito de nuestro estatuto es el trabajador, la solución contraria constituiría un beneficio capital, lo que no está ni puede estar en las finalidades del derecho del trabajo, sería, puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia injustificable al capital.²⁶

²⁴ *Idem.*

²⁵ Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, p. 40.

²⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 142.

Este principio ha sido objeto interpretación por parte de los tribunales federales, tan es así que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, en la Tesis Aislada con número IV.3o.T.224 L, estableció que:

Interpretación más favorable al trabajador a que se refiere el artículo 18 de la ley federal del trabajo. No debe entenderse como una facultad del juzgador para crear prestaciones o derechos inexistentes en la propia ley. Si bien conforme al artículo 18, última parte, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador; regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como principio in dubio pro operario; sin embargo, de su interpretación teleológica se deduce que no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas laborales, sino que supone que de un análisis pueda obtenerse más de una interpretación, y frente a éstas debe aplicarse la más favorable al trabajador. Empero, la interpretación más favorable al trabajador no implica la creación de prestaciones o derechos inexistentes en la ley, ya que ello significaría una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por ende, es improcedente, pues de permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador creando nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes.²⁷

Con base en lo anterior, puede señalarse que este principio implica que si bien es cierto que se tiene que llevar a cabo una interpretación que favorezca los derechos del trabajo, también lo es que tal prerrogativa no implica que se puedan crear nuevos derechos o prestaciones, que no estén establecidos en la ley aplicable; pues tal interpretación se tiene que llevar a cabo sobre situaciones concretas que se presenten con motivo de la relación de trabajo.

4.7. Principio de libertad sindical

“Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato (*omissis*) también para abandonarlo”²⁸. Este principio está contemplado en el artículo 123, apartado A, fracción

²⁷ Tesis IV.3o.T.224 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXIII, febrero de 2006, p. 1826.

²⁸ Pic, Paul, “Traité élémentaire de législation industrielle”, 6a Edición, París, Arthur Rosseau Editeur, 1930, p. 230, citado por Lastra Lastra, *op. cit. supra nota 21*, p. 229.

XVI, al establecer que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Asimismo, está contenido en los artículos 354, 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales señalan, respectivamente:

Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Artículo 358. Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

- I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;
- II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;

- III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y
- IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

La libertad sindical fue, el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, sin embargo, fue, al mismo tiempo, un derecho frente al Estado, un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.²⁹ Puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.³⁰

Luego, este principio consiste en la potestad de los trabajadores y de los patrones para formar coaliciones, sindicatos, gremios, federaciones o confederaciones, y para el estudio, mejoramiento y defensa de los sus respectivos intereses; y en lo individual, implica la facultad de afiliarse, separarse o de plano no integrarse a alguna organización gremial. Lo anterior puede implicar, a la postre, que se puede acabar con la corrupción y el monopolio de los sindicatos, que solo buscan cotos de poder en perjuicio de los propios trabajadores.

²⁹ Sandri Levi, Lionello R., “Lezioni di diritto del lavoro”, Milano, Giuffré Editore, 1962, p. 157, *cit.* Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, *supra nota* 21, p. 231.

³⁰ Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, *supra nota* 3, p. 232.

4.8. Principio de primicia de la realidad

Este principio apunta a evitar el fraude laboral o la simulación normalmente, que aparecerá en las legislaciones laborales de algunos países latinoamericanos o países avanzados y objetiva legislación, sobre todo una disposición que señale: “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio”.

Es por ello que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdo escritos y lo que sucedió en la realidad, se prefiere al último, justamente porque lo que se persigue es la verdad real, y no la verdad formal.³¹

Por su parte, Américo Plá, quien recogió la conceptualización realizada por Mario de la Cueva, al ocuparse sobre la concepción del analizado principio indica que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. Agrega el citado autor que: “en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control”, en pocas palabras, para el jurista, será válido lo que ocurra en la realidad por encima de los acuerdos formales o aparentes contratos.

Para Plá, “el desajuste entre los hechos y la forma puede tener diferentes procedencias, las cuales pueden:

- a) Resultar de la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Diferencia que puede versar sobre todos los aspectos del contrato las partes, las tareas, los horarios, las retribuciones, entre otros.
- b) Provenir de un error, ya sea imputable a ambas partes o a una de ellas;
- c) Derivar de una falta de actualización de los datos. El contrato de trabajo es un contrato dinámico en el cual van cambiándose conti-

³¹ Camacho Solís, Julio Ismael, *Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales*, UNAM, p. 245, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>

nuamente las condiciones de la forma como se presta en servicio. Para que los documentos y las plantillas reflejen fielmente todas las modificaciones producidas, deben ser permanentemente actualizadas;

- d) Originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. Algunas veces, para ingresar o ascender en un establecimiento se requiere la formalidad del nombramiento por parte de determinado órgano de la empresa o el cumplimiento de cualquier otro requisito que se había omitido”.³²

Este principio ha sido recogido en la Constitución de la República de Colombia, que en su artículo 53, ordena:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.³³

Ahora bien, el hecho de que el principio en comento se encuentre regulado, implica necesariamente que sea objeto de interpretación, en

³² Díaz Vargas, Jaime Alejandro, *El Principio de la Primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2012, pp. 34-35.

³³ Constitución de la República de Colombia de 1991, <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

este caso por la Sala Plena de la Corte Constitucional de Colombia, en los siguientes términos:

La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato.³⁴

Cabe señalar que este principio fue introducido en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que fueron publicadas el 1º de mayo de 2019, pero se aplicará hasta que comiencen a funcionar los denominados Tribunales Laborales, que sustituirán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así, el artículo 685 de la referida Ley establece que:

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el

³⁴ *cfr.* Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Este principio, entonces, podrá ser objeto de aplicación, y en su caso de interpretación, una vez que, como se ha mencionado, entren en funciones los Tribunales Laborales; por lo que, actualmente se seguirán resolviendo los juicios laborales a través de interpretaciones formalistas, sin tomar en consideración la realidad en cómo se desarrolla la relación de trabajo.

5. LA REVOLUCIÓN 4.0

La palabra <revolución> indica un cambio abrupto y radical. Las revoluciones se han producido a lo largo de la historia cuando nuevas tecnologías y formas novedosas de percibir el mundo desencadenan un cambio profundo en los sistemas económicos y las estructuras sociales.³⁵

Las revoluciones que se han relacionado con los modos de producción, y consecuentemente con el trabajo, pueden resumirse de la siguiente manera:

A finales de siglo XVIII y principios del XIX, la Primera Revolución Industrial transformó el mundo como ningún otro fenómeno histórico lo había hecho desde el Neolítico. Se pasó de una economía rural basada en la agricultura y el comercio, a una economía urbana, industrial y mecanizada, que cabalgaba sobre la máquina de vapor. En la segunda, la electricidad y los combustibles fósiles darían energía a miles de fábricas que crecieron en tecnificación y tamaño, precipitando una división del trabajo sin precedentes. En la tercera, la industria se informatizó y se automatizó a una velocidad exponencial desde la década de los setenta hasta nuestros días, en la que millones de ciudadanos vivimos conectados a través de nuestros teléfonos inteligentes. Estas tres oleadas de cambios han transformado la humanidad mucho más en 200 años que en 10 000, pero nada parece indicar que el proceso haya finalizado, o ni siquiera, que se haya ralentizado un poco. Todo lo contrario. El éxodo rural continúa, y en 2050 más de dos tercios de la población mundial vivirá en las ciudades. Paralelamente, ya hay expertos que identifican señales evidentes de una Cuarta Revolución Industrial en ciernes, basada en la hiper-conectividad y los sistemas ciberfísicos –el internet de las cosas–, o la microfabricación representada por el movimiento

³⁵ Schwab Klaus, *La Cuarta Revolución Industrial*, España, Debate, 2017, p. 12.

maker,³⁶ gracias a la popularización de las impresoras 3D y la economía directa a través de plataformas de financiación colectiva.³⁷

Entonces, puede afirmarse que:

Mediante la creación de «fábricas inteligentes», la cuarta revolución industrial genera un mundo en el que sistemas de fabricación virtuales y físicos cooperan entre sí de una manera flexible en todo el planeta. Esto permite la absoluta personalización de los productos y la creación de nuevos modelos de operación.

La cuarta revolución industrial, no obstante, no solo consiste en máquinas y sistemas inteligentes y conectados. Su alcance es más amplio. Al mismo tiempo, se producen oleadas de más avances en ámbitos que van desde la secuenciación genética hasta la nanotecnología, y de las energías renovables a la computación cuántica. Es la fusión de estas tecnologías y su interacción a través de los dominios físicos, digitales y biológicos lo que hace que la cuarta revolución industrial sea fundamentalmente diferente de las anteriores.³⁸

Luego, se puede concretizar que la Revolución 4.0 implica un nuevo modo de hacer las cosas a través de la automatización, la robótica y la computación avanzada; y ha sido abrupta, dado que ha evolucionado con mayor rapidez que las anteriores revoluciones industriales y se tiene el pronóstico que se incrustará, con la misma rapidez, en los procesos de producción y con las obvias repercusiones en las relaciones de trabajo.

6. REVALORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LOS IMPACTOS DE LA REVOLUCIÓN 4.0

En lo que se ha denominado Estado Constitucional o paradigma neo-constitucionalista,³⁹ el Derecho no solo puede estar integrado por reglas

³⁶ “El movimiento maker es la última tendencia en el mundo de la tecnología. Así lo piensa Google y por ese motivo le ha dedicado su quinto evento anual *TrendSpain*, celebrado hoy en el *Campus Madrid*, el edificio con el que cuenta la compañía en la capital española. El movimiento consiste en crear objetos de forma artesanal, pero utilizando la tecnología o técnicas tecnológicas como la impresión 3D, la robótica, el corte con láser o la fresadora. Las herramientas son muy variadas” en https://elpais.com/tecnologia/2016/09/22/actualidad/1474560262_851948.html,

³⁷ Oliván, Raúl, “La Cuarta Revolución Industrial, un relato desde el materialismo cultural”, *URBS. Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, vol. 6, núm. 2, 2016, pp. 101-111, <http://www2.ual.es/urbs/index.php/urbs/article/view/olivan>

³⁸ Schwab Klaus, *op. cit.*, p. 13.

³⁹ “La correcta comprensión del derecho occidental contemporáneo pasa por atender debidamente a la doble evolución que han experimentado las constituciones occi-

y principios; no obstante que las primeras deben ser claras y precisas, deben incorporar lo que Atienza y Ruíz Manera han denominado “cláusulas de derrotabilidad moral”, en las que los principios tienen cierta preeminencia axiológica sobre las reglas.⁴⁰

En ese mismo tenor, Robert Alexy, quien, tras señalar que las normas de derechos fundamentales tienen carácter de principios, señala que estos son tan importantes que la circunstancia de que se los efectivice no puede quedar librada a una simple mayoría parlamentaria.⁴¹

Cabe señalar que el constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX, al otorgarle un carácter normativo específico a los principios, convirtiendo a los principios generales del Derecho en principios constitucionales, robustece así su potencial jurídico instigador.⁴² En ese sentido, se ha señalado que el punto más grande del cambio de paradigma en el tratamiento de los principios se encuentra tanto en el carácter como en lugar de su normatividad; pues, una vez reconocida definitivamente esta por la doctrina moderna, los principios partieron de los Códigos, en donde constituyen únicamente fuentes de valor supletorio, a las Constituciones, donde se convirtieron en fundamento de todo el ordenamiento jurídico, en calidad de principios constitucionales.⁴³

De allí que, frente a las funciones, tradicionalmente asignadas a los principios por las teorías jurídicas predominantes (función interpretativa y normativa supletoria), cabe reconocerles actualmente una función

dentales durante la segunda mitad del siglo XX: han aumentado su valor jurídico y sus contenidos materiales. Señal inequívoca de la primera tendencia es la creación de los tribunales constitucionales, que controlan la acción de todos los poderes del estado para garantizar la supremacía constitucional. Señal inequívoca de la segunda es la presencia en los textos constitucionales de valores, fines y, sobre todo, de derechos”. vid. García Manrique, Ricardo (*et. al.*), *Derechos Sociales y Ponderación*, México, Fontamara, 2007, p. 15

⁴⁰ cfr. Atienza, Manuel y Ruíz Manero, Juan, “Dejemos atrás el positivismo jurídico”, *Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, núm. 27, octubre de 2007, p. 7.

⁴¹ cfr. Sobrevilla, David, “El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de Robert Alexy”, *Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, núm. 4, abril de 1996, p. 97.

⁴² cfr. Godinho Delgado, Mauricio, *Princípios de direito individual e colectivo do trabalho*, 2ª Edición, Sao Paulo, LTR Editora, 2004, p. 24.

⁴³ cfr. Capon Filas, Rodolfo, *Sobre los principios del Derecho del Trabajo y su importancia en la actualidad*, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 2010, p. 272.

normativa concurrente; es decir, una función normativa propia, derivada de lo que se conoce como *dimensión fundamentadora* de todo el ordenamiento jurídico que asumen los principios. Así, los principios dejan de ser entendidos como simples enunciados programáticos no vinculantes, para reconocerse que tienen un contenido normativo similar a las reglas de Derecho positivo; al punto tal que es perfectamente posible que, bajo determinadas circunstancias, un principio pueda llegar a restringir o prevalecer sobre una norma jurídica escrita, adquiriendo así una eficacia derogatoria que deriva de esa *dimensión fundamentadora*.⁴⁴

Luego, esta revalorización de los principios vendrá a reforzar la particular importancia que, desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo asignó a sus principios fundantes, en virtud de que los mismos “tienen como función esencial la de constituir un patrimonio indisponible de derechos para quienes integran una clase social –la de los trabajadores asalariados–, orientándose a la protección de un estado sobre el que sólo se puede operar para mejorar la condición de ellos, impidiendo que se ahonde la desprotección existente en la realidad material.”⁴⁵

7. CONCLUSIONES

1. Los principios fundantes del Derecho del Trabajo, como axiomas o verdades universales, que le han dado forma y sustento filosófico, deben volverse a considerar, no obstante, el embate de las políticas neoliberales o flexibilizadoras de las relaciones de trabajo imperantes en este siglo.

2. Si los principios del Derecho, en el marco del neoconstitucionalismo, han dejado de ser parte de la legislación común para mudarse al orden constitucional, entonces los principios del Derecho del Trabajo deben seguir la misma suerte y, en consecuencia, ponderarse e interpretarse como el resto de los principios constitucionales.

3. La Revolución 4.0, como un fenómeno social, que tendrá repercusiones económicas y en las relaciones de trabajo, ha irrumpido de manera abrupta, dado que, no obstante, no ha detonado en su máxima

⁴⁴ Godinho Delgado, Mauricio, *op. cit.*, p. 19.

⁴⁵ Cornaglia, Ricardo J., *Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis*, Buenos Aires, La Ley, 2001, p. 8.

expresión, la automatización, la robótica y la computación avanzada se han desarrollado exponencialmente en un lapso muy corto, lo que hace pensar que el modo de producir también sufrirá cambios considerables y en consecuencia también en las relaciones de trabajo.

4. Se considera que, si bien es cierto que la Revolución 4.0 modificará tanto la forma de producir como las condiciones de trabajo, dado que se incluirán técnicas nunca antes vistas, también lo es que las relaciones de trabajo, que se presenten en tal escenario, deben seguir estando inmersas bajo los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, los cuales tienen como máxima la protección del trabajador, no para convertirlo en un ente inmóvil y dependiente del Estado social, sino como sujeto activo y que busque se cumplan los postulados de la justicia social.

8. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

Bibliografía

Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 13ª Edición, t. I, México, Porrúa, 2000.

Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, 9ª Edición, t. II, Buenos Aires, Heliasta, 1976.

Capon Filas, Rodolfo, *Sobre los principios del Derecho del Trabajo y su importancia en la actualidad*, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 2010.

Cornaglia, Ricardo J., *Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis*, Buenos Aires, La Ley, 2001.

Couture, Eduardo J., *Vocabulario jurídico*, voz: principio, Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1976.

Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 18ª Edición, t. I, México, Porrúa, 2001.

Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª Edición, México, Porrúa, 2007.

Díaz Vargas, Jaime Alejandro, *El Principio de la Primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública*, Bogotá, Universidad Sergio Arboleda, 2012.

Godinho Delgado, Mauricio, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, 2ª Edición, Sao Paulo, LTR Editora, 2004.

- Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, 4ª Edición, México, Porrúa, 2007.
- Lastra Lastra, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2001.
- Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, t. I, México, Porrúa, 1976.
- Pérez Triviño, José Luis, *De la dignidad humana y otras cuestiones jurídico-morales*, México, Fontamara, 2007.
- Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 2ª Edición, Buenos Aires, Ediciones De la Palma, 1990.
- Reale, Miguel, *Introducción al estudio del Derecho*, 9ª Edición, Madrid, Ediciones Pirámide, 1989.
- Rojas Amandi, Víctor, *Filosofía del Derecho*, México, Oxford, 2000.
- Russomano, Mozart Víctor, *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*, México, UNAM, 1981.
- Sandri Levi, Lionello R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffré Editore, 1962.
- Santos Azuela, Héctor, *Régimen del Trabajo en México*, México, Sapienza, 2007.
- Schwab Klaus, *La Cuarta Revolución Industrial*, España, Debate, 2017.
- Veccio, Giorgio del, *Los principios generales del Derecho*, 3ª Edición, Barcelona, Bosch, 1978.

Hemerografía

- Atienza, Manuel y Ruiz Manero, Juan, “Dejemos atrás el positivismo jurídico”, *Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, núm. 27, octubre de 2007.
- Lastra Lastra, José Manuel, “Principios y valores ordenadores de las relaciones de trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, UNAM, t. L, núm. 229-234, enero-diciembre de 2000, p. 140.
- Oliván, Raúl, “La Cuarta Revolución Industrial, un relato desde el materialismo cultural”, *URBS. Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, vol. 6, núm. 2, 2016, pp. 101-111, <http://www2.ual.es/urbs/index.php/urbs/article/view/olivan>
- Sobrevilla, David, “El modelo jurídico de reglas, principios y procedimientos de Robert Alexy”, *Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, núm. 4, abril de 1996.

Documentos publicados en Internet

Camacho Solís, Julio Ismael, *Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales*, UNAM, p. 245, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>.

Legislación

Constitución de la República de Colombia de 1991, vigente, <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Jurisprudencia

Tesis IV.3o.T.224 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXIII, febrero de 2006, p. 1826.

Otros documentos

CD ROM, *Ley de Amparo, y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2006.