

300609 2/2



**UNIVERSIDAD LA SALLE**

**ESCUELA DE DERECHO  
INCORPORADA A LA U. N. A. M.**

**“VALORACION JURIDICA DE LAS CONSTANCIAS  
MEDICAS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE”**

**TESIS PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARIA DEL CARMEN ALEJO PEDRAZA**

**Asesor de Tesis: Lic. Arturo Martínez y González**

**México, D. F.**

**Abril de 1993**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

- I.- **INTRODUCCION.**
- II.- **EL DERECHO DEL TRABAJO.**
  - A. Antecedentes.
  - B. Fundamentos Legales.
  - C. Fundamentos Doctrinales.
  - D. Regulación.
- III.- **CONCEPTUALIZACION DE VALORACION JURIDICA.**
  - A. Valoración.
  - B. Lo Jurídico.
  - C. Valoración Jurídica.
- IV.- **LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**
  - A. Antecedentes.
  - B. Naturaleza Jurídica.
  - C. Funcionamiento.
  - D. Legalidad de sus Resoluciones.
  - E. Combate Formal a sus Resoluciones.
- V.- **ANALISIS DEL ARTICULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
  - A. Su Estructura Vigente.
  - B. Omisiones en su Estructura.
  - C. Inseguridad de la Instancia.
  - D. Propuesta de Redacción para ser Formalmente Observable.
  - E. Fundamento Jurídico de la Propuesta.
- VI.- **CONCLUSIONES.**  
**BIBLIOGRAFIA.**

## CAPITULO I

### INTRODUCCION

Ante la imprecisión que contiene la redacción del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, lo que conlleva a una plena inseguridad jurídica, especialmente, cuando deja a criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la valoración de las constancias médicas o de los mal llamados "certificados médicos", con los que en un momento dado se acredita la incapacidad de las personas que deban rendir confesionales o declarar como testigos, hemos considerado pertinente hacer el planteamiento de tales imprecisiones, así como de las omisiones que contiene el citado precepto legal, apuntando que ello generalmente provoca indefensión de la parte que no pueda acreditar en su oportunidad, su incapacidad física para comparecer a rendir su confesión o su declaración según el caso, y lo que es más, el grave perjuicio que causa a las partes la omisión en cuanto a la forma de acreditar la incapacidad respectiva, cuando se trate de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que sin duda alguna deja en estado de indefensión a la parte de que se trate.

Hecho el planteamiento de imprecisiones y omisiones del citado artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, así como las consecuencias de ello, intentaremos formular un proyecto de redacción y reforma del mismo, conscientes de la dificultad de tal tarea, dada la imposibilidad de poder abarcar los diversos aspectos que puedan presentarse al ser valoradas las constancias médicas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debiéndose poner especial interés en que el título de nuestro trabajo, obedece precisamente a que consideramos que dejando a criterio de las Juntas tal valoración, se

presta a diversas formas de interpretación por la subjetividad en las apreciaciones de los también diversos funcionarios, así como porque igualmente consideramos que no es correcto llamarlas "certificados médicos", puesto que no provienen de autoridad o personas investidas de fe pública.

Por último, esbozaremos nuestras conclusiones, esperando que este trabajo, contenga algún aporte que haga más eficaz al procedimiento laboral, por lo que hace a la valoración de las constancias médicas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, corrigiéndose los vicios que provoca la imprecisión y omisión del precepto legal antes señalado, sobre todo cuando estamos en vísperas de la inminente reforma de nuestra legislación laboral, aún cuando se venga sosteniendo lo contrario, a consecuencia de la firma del Tratado de Libre Comercio.

## CAPITULO II

### EL DERECHO DEL TRABAJO

#### A. Antecedentes.

Antecedentes del Derecho del Trabajo en el Mundo Antiguo:

En Babilonia, es el Código de Hammurabi (1950 a.C. aproximadamente), en el que se reconoce de alguna manera la relación de trabajo, haciendo alusión al desarrollo de ciertos oficios (pastoreo, labores del mar, carpintería, elaboración de ladrillo cocido...). Se contempló el tirocinio (convenio de aprendizaje), e incluso el salario mínimo.

En el pueblo Hebreo (1250 a.C.), es en el Antiguo Testamento en el que se legitima el derecho a la retribución y el descanso semanal o hebdomadario.

En las anteriores civilizaciones el trabajo material, se cimentaba en la esclavitud, por lo que era imposible la existencia de un Derecho del Trabajo.

En la antigüedad clásica, fundamentalmente en Roma, dentro de un sistema jurídico completo, se reguló el trabajo por cuenta ajena (subordinado y remunerado), a través de una figura denominada *locatio conductio operarum*, distinta a la *locatio conductio rei* y de la *locatio conductio operis*, esto es, arrendamiento de cosas, animales o esclavos, y el contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo mediante el pago de una cantidad determinada; distintas también a la *locatio conductio operarum* fueron las *operae liberales* que correspondían más propiamente a los

contratos de servicios profesionales, en los cuales la subordinación no aparecía (médicos, artistas, abogados, etc.). Esto no quiere decir que en esa época existiera ya una reglamentación del Derecho del Trabajo que justificara la autonomía científica y didáctica del mismo, puesto que hacía falta un presupuesto esencial como lo es la libertad.

Durante el medievo se desarrollaron dos tipos de actividades laborales: la agrícola y la producción manufacturera. En la primera, es la servidumbre de la leva la figura dominante que si bien no priva al hombre de su personalidad jurídica, tampoco lo libera de un régimen de esclavitud, obligándosele a trabajar la tierra desproporcionadamente en beneficio de los señores. Asimismo, mediante la protección militar que se ofrecía los señores feudales contaban con el derecho a exigir elevados tributos.

La producción manufacturera tuvo como base los talleres medievales, estructurados jerárquicamente en tres clases: a) Los maestros o dueños de los talleres, b) Los compañeros u oficiales que eran los asalariados, y c) Los aprendices, que integrados a la familia del maestro, quien con la obligación a educarlos y enseñarles el oficio, pagaban su aprendizaje.

Dentro de una hermética estratificación social (Papa, Emperador, Rey, nobleza, ejército, clero, agricultores, productores y comerciantes, hasta llegar a la servidumbre), maestros, oficiales y aprendices, no guardaban una profunda diferencia de clases. Para defender sus intereses y lograr un equilibrio en el mercado, las diversas profesiones, artes u oficios, se agruparon en asociaciones gremiales, mismas que llegaron a adquirir enorme poder político y económico y hasta potestades de carácter jurisdiccional.

En el mundo moderno, son factores importantes en el Derecho del Trabajo la consolidación de las ciudades y la aparición del régimen capitalista, teniendo un peso determinante el mercantilismo, doctrina económica que hacía radicar el poder de los Estados en la mayor concentración de los metales preciosos que pudieran reunir mediante la venta de su producción local y su especulación en los mercados. Dicha

corriente influyó notablemente en la vida del trabajo, toda vez que dió lugar a la acentuación del contraste social entre las clases capitalista y asalariada.

Comerciantes y especuladores exigieron al Estado la tutela y promoción de sus intereses comerciales, así como eliminar los obstáculos que pudieran detener la expansión del comercio al adoptar la política de un intercambio de mercancías por oro y metales preciosos, es decir, se instauró una balanza comercial activa.

En la búsqueda del incremento de la producción interna, el mercantilismo proscribió la fuerza y control monopólico de las corporaciones.

Tiempo después, se desarrolló la fisiocracia que con Quesnay difundió el principio del providencialismo divino como norma rectora de las leyes económicas. Consecuentemente, bajo la fórmula del dejar hacer, dejar pasar, se legitimó la tesis del abstencionismo del Estado en las relaciones de trabajo. Por lo mismo, si las leyes naturales rigen la vida social del hombre, el derecho positivo, obra de los poderes gubernamentales, no puede cambiarlas.

Dentro de un contexto un poco diverso, el iluminismo justificó el intervencionismo del Estado en la vida de las corporaciones. Se buscó de esta manera, que la autoridad política autorizara los estatutos de aquélla y designara a sus dirigentes. De esta suerte el régimen corporativo fue proscrito paulatinamente, en los diversos países; en Inglaterra en el año de 1753; en Austria en 1776; en Venecia en 1780, y en Holanda en 1797.

En pleno triunfo del individualismo liberal, fue perseguido todo intento de vida corporativa y experiencia sindical. Con el Código Penal Francés, se regularon como delitos las coaliciones y la Huelga.



El socialismo tanto utópico como científico, dotó de cuerpo ideológico al movimiento obrero del siglo pasado.

En 1848 Marx y Engels publicaron su afamado manifiesto comunista en el que se analizaron la lucha irreconciliable entre burguesía y proletariado; la explotación y miseria de los trabajadores; la complicidad del Estado y el derecho, y la necesaria unidad proletaria del mundo para la redención del trabajo.

Al paso del tiempo, la represión comenzó a atemperarse, surgiendo una corriente doctrinal que justificó en principio, la regulación del contrato de trabajo dentro de las instituciones del Derecho Civil. Una nueva escuela estudia el Derecho del Trabajo como una disciplina autónoma que surge en las figuras del derecho privado, incursiona mediante el derecho colectivo en las instituciones del derecho público.

En el mundo contemporáneo, la revolución industrial, la explotación, el desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, sumado al apoyo y la fuerza represiva del Estado, dieron pauta al surgimiento del sindicalismo obrero, como la táctica y estrategia del movimiento proletario organizado que de inmediato consiguió la legitimación de una lucha por el reconocimiento del Derecho del Trabajo.

En 1948, se promulgó la Nueva Declaración Universal de los Derechos del Hombre que reivindicó los derechos del trabajo complementándose el marco tutelar jurídico, con la inclusión de los principios del Derecho del Trabajo en los principales países europeos (Francia, Italia, Alemania, etc.).

Evolución Histórico-Jurídica del Derecho del Trabajo en México.- Mundo precolombino.- Entre los aztecas se reglamentaron diversos tipos de trabajo forzoso:

a) El de los esclavos, a quienes se les permitió el derecho al patrimonio y una facultad muy limitada de trabajar en beneficio propio.

b) El de los mayaques o siervos que eran trabajadores del campo sometidos al dominio de los dueños de la tierra.

c) El duro servicio de los cargadores mejor conocidos como tamemes.

La carencia de un sistema de normas jurídicas reguladoras de las relaciones de trabajo y la subsistencia de la esclavitud, amén de los trabajos forzados, hacen imposible la existencia del Derecho del Trabajo en el México precolombino.

Consumada la conquista, las llamadas Leyes de Indias integraron un cuerpo muy novedoso de legislación social protector de la dignidad y el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo, cuya importancia radica en haberse legislado en materia laboral, reconociéndose la libertad de trabajo. Se estableció el pago de salarios, el descanso semanal, jornada de labores de sol a sol y sanciones de carácter económico para quienes violaran estas disposiciones.

Desde el punto de vista colectivo, esta época es muy importante, ya que los españoles establecieron talleres y crearon gremios que no eran más que corporaciones obligatorias para todos aquellos que ejecutaran una labor manual. Estas se rigieron por las llamadas Ordenanzas dictadas por el gobierno para controlar la producción, el consumo y la actividad de sus miembros.

Mediante la Ley de 8 de junio de 1813, las Cortes Españolas autorizaron a los hombres de las ciudades del reino a desempeñar sus oficios y establecer fábricas sin necesidad de licencia, o de ingresar a un gremio, lo que trajo como consecuencia su desaparición.

Se impusieron durante la Colonia diferentes trabajos forzosos como la encomienda, la esclavitud y la servidumbre de la tierra.

La incompleta legislación laboral, la carencia de una conciencia de clases, la legitimación de la esclavitud y los trabajos forzados, imposibilitan la existencia de un Derecho del Trabajo en la Colonia.

Al inicio de la independencia, el Bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, abolió la esclavitud, hecho que indudablemente es de una trascendencia inusitada para la vida del derecho en general en nuestro país, y especialmente, del Derecho del Trabajo.

El Decreto Constitucional de Apatzingán de 22 de octubre de 1914, reguló entre sus principios la libertad de cultura, de industria y de comercio (artículo 34), pero el estado de guerra y la subsistencia del antiguo derecho español, hicieron inaplicable la Constitución de Apatzingán.

Lo anterior, y la ausencia de una conciencia de clase entre los trabajadores, hacen imposible la existencia de un Derecho del Trabajo en esta etapa.

Con el triunfo de la Revolución de Ayutla (1854), y el arribo al poder del partido liberal, se convocó a un Congreso Constituyente en la Ciudad de México, hacia fines de 1856. Respecto al Derecho del Trabajo destacaron las intervenciones parlamentarias de Ignacio Ramírez y del jurista Ignacio L. Vallarta, entre otros.

Por su parte, el Nigromante criticó el desprecio de la Asamblea Constituyente por la situación y los derechos de los trabajadores, defendiendo, desde aquella época, la participación de los obreros en las utilidades de las empresas. Sus ideas no prosperaron.

Don Ignacio Luis Vallarta exaltó la importancia del trabajo y la justa necesidad de protegerlo, pero concluyó que era imposible la intervención protectora del Estado a ese respecto, pues afectaba la esfera intocable de las libertades individuales, de industria y de comercio.

Como antecedentes constitucionales del Derecho del Trabajo patrio, en la Constitución Federal de 5 de febrero de 1857, se reconocieron las libertades individuales de profesión, de industria, de trabajo y genérica de asociación (artículos 4,5 y 9).

El Imperio.- Durante el gobierno de Maximiliano de Habsburgo, fueron promulgados en el año de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio y la Ley del Trabajo del Imperio, que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo, en donde ya se contempla la libertad de trabajo, libertad de los campesinos a dejar la finca en donde trabajaban, prohibición a laborar a los menores de siete años, el jornal de sol a sol con un descanso intermedio de dos horas para reposar o tomar alimentos, el pago del salario en efectivo, el descanso semanal, la creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias, la prohibición de cárceles privadas o castigos corporales, la inspectoría del trabajo y la imposición de sanciones a los infractores de esas normas.

En ese período, la protección se redujo simplemente al trabajo individual sin reconocer los derechos sindicales y de huelga.

Al elaborarse el Código Civil de 1870, el legislador repudió la indignidad del contrato de arrendamiento de servicios que consideraba al trabajo del hombre como cosa en el comercio. Sin embargo, se realizó una incompleta reglamentación de las relaciones laborales, regulándose en un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre, el contrato de trabajo, la prestación de servicios profesionales y el mandato.

En 1871 se expidió el Código Penal de Don Benito Juárez en el que se consideró al paro y a la huelga como delito ya que estatuía que "Las reuniones que tengan por objeto alcanzar una mejora obrera o impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo es delito".

Cuando se inicia la pacificación del país y la reestructuración del mismo, se permiten monopolios industriales de capital extranjero y latifundios que tuvieron esplendor durante la época porfirista.

Hacia los últimos años del porfiriato, dos gobernadores promulgaron su ley sobre accidentes de trabajo: José Vicente Villada en el Estado de México el 30 de abril de 1904, y Bernardo Reyes en Nuevo León el 9 de noviembre de 1906.

El 30 de mayo y el 3 de junio de 1906 fueron reprimidas en forma sangrienta las huelgas de Cananea y Río Blanco, hechos que ligados a la acción del Programa del Partido Liberal Mexicano, (1o. de junio de 1906), irán preparando la caída del gobierno y el proceso revolucionario.

Entre las bases generales del Derecho del Trabajo, el Programa señalaba la contratación mayoritaria de trabajadores mexicanos; igualdad salarial para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a menores de catorce años de edad; jornada máxima diaria de ocho horas; descanso hebdomadario; salarios mínimos; trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de descuentos y multas con cargo al salario; pago semanal; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas campesinas; regulación del trabajo de medieros y domésticos; trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; medidas de higiene y seguridad, y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Al incluirse en el Programa del Partido Liberal Mexicano la proclamación de los derechos individuales y colectivos de la clase obrera, se advierte un antecedente serio, como ya se dijo, del Derecho del Trabajo en México.

Con el Plan Maderista de San Luis Potosí de 5 de octubre de 1910, se precipita la crisis política y económica y se desencadena el movimiento revolucionario.

El 24 de agosto de 1912 se formó la Casa del Obrero Mundial, primera gran central de los trabajadores mexicanos a nivel nacional.

A la caída de Madero, se levanta en armas el grupo carrancista que encuentra su plataforma ideológica en el Plan de Guadalupe de 21 de enero de 1913, en el que Venustiano Carranza enarbola dentro de las banderas de su causa, la promulgación de leyes agrarias y obreras.

A partir del año de 1914, varios generales carrancistas promulgaron diversos decretos protectores del trabajo, entre los que destacan:

a) El Decreto de Aguascalientes de 8 de agosto de 1914, en el que se estableció una jornada de trabajo de nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios;

b) El Decreto de San Luis Potosí de 15 de septiembre del mismo año, en el que se fijaron los salarios mínimos;

c) El del Estado de Tabasco en el que se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos;

d) Las Leyes de Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, en la que se estableció una jornada laboral de ocho horas, descanso semanal y obligatorio, y vacaciones, y la de Manuel Aguirre y Berlanga de 7 de octubre de 1914, en la que se estableció una jornada de trabajo de nueve horas, salarios mínimos del campo y de la ciudad, protección al salario, trabajo a destajo y la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje locales en el Estado de Jalisco, desde luego ambas promulgadas en esa entidad;

e) La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, de 19 de octubre de 1914, misma que reconoció por vez primera los derechos individuales y los colectivos en materia obrera, así como jornada laboral de nueve horas, descanso semanal, riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por empresas e inspección del trabajo;

f) La legislación social yucateca de Salvador Alvarado que en 1915 integró el conjunto conocido como de las "Cinco Hermanas", el cual estaba formado por las legislaciones del Trabajo, en la que se estableció que el trabajo no es mercancía sino un

derecho, asociaciones, contratos colectivos y huelgas, protección a mujeres y menores, así como la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje; Agraria, Hacienda, Catastro y del Municipio Libre;

g) La de 28 de diciembre del mismo año de 1915, publicada en el Estado de Veracruz en la que se estableció una jornada de trabajo de nueva horas, prohibición del trabajo a los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional; de suma importancia, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la reglamentación de las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas;

h) En el año de 1916, se promulgó en el Estado de Coahuila, una Ley del Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles, muy parecida a la de Yucatán, y en la que se estableció la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas gravables a prorrata en un dos por ciento, apareciendo así dentro de nuestra experiencia, las primeras leyes del trabajo como un sistema jurídico y orgánico.

## B. Fundamentos Legales.

Como lo expresara el Jefe de la Revolución Constitucionalista cuando era gobernador del Estado de Coahuila, que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legalista y formal, sino que una vez terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendría que comenzar formidable y majestuosa la lucha social acorde con las nuevas ideas sociales de las masas, restableciéndose la justicia, buscándose la igualdad y estableciéndose el equilibrio de la economía nacional. Ya como Presidente de la República, el 14 de septiembre de 1916, convocó al pueblo para que eligiera a sus representantes a una Asamblea Constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución.

Fue así como el Congreso Constituyente se reunió en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de 1916, en donde se expidió el Nuevo Código político-social que

contiene las ideas inspiradoras del movimiento revolucionario de 1910, que sustituyó a la Constitución de 1857, y en el que se plasmó el artículo 123 Constitucional.

Esa disposición constitucional tuvo su origen en la discusión del artículo 5o. del proyecto de Constitución que se analizaba y que reproducía la fracción X del artículo 73 de la vieja Constitución, con un agregado de los redactores del proyecto en el sentido de que se limitara a un año la obligatoriedad del Contrato de trabajo. Por su parte la comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del citado artículo 5o., incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Para esa discusión se inscribieron diversos oradores y después de un acalorado debate, concluyeron que en la Constitución se debería incluir un capítulo o título especial para las cuestiones de trabajo.

Por orden del Presidente Carranza, el Diputado José Natividad Macías, elaboró un proyecto para las cuestiones de trabajo que fue presentado a la comisión respectiva, misma que formuló un anteproyecto, para posteriormente elaborar el proyecto final que turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea, mismo que a su vez conservó la mayor parte del texto original, haciendo algunas modificaciones en varias disposiciones, adicionando otras y proponiendo nuevas fracciones. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;



II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad,

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así

como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

**XXII.** 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 con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

**XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

**XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

**XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

cl).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

**XXIX.** Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

**XXX.** Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

#### TRANSITORIOS:

.....

**ARTICULO 11.** Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República." 11).

---

11) TRUEBA, Urbino Alberto. *El Nuevo Artículo 123*. Ed. Porrúa, Edic. 2a. México, 1967. pp. 63 a 69.

A partir de su vigencia, ha sufrido diversas reformas:

a) La de 6 de septiembre de 1929 que reformó la fracción XXIX con relación a la seguridad social.

b) La de 4 de noviembre de 1933 en la que se estableció que la fijación de los salarios mínimos y participación de utilidades, se haría por comisiones especiales subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado, y a falta de comisiones, por la propia Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

c) La de 31 de diciembre de 1938 que suprimió la última parte de la fracción XVIII, excluyendo a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República de las disposiciones de esta misma fracción, por considerarlos asimilados al Ejército Nacional.

d) La de 18 de noviembre de 1942 en la que se adicionó la fracción XXXI que establece las competencias en materia Local y Federal.

e) La de 5 de diciembre de 1960 en la que se crearon los apartados A y B del artículo 123 Constitucional.

f) La de 21 de noviembre de 1962, en la que se reformaron las fracciones II, III, IV, IX, XXI, XXII y XXXI inciso A.

g) La de 14 de febrero de 1972 en la que se reforma la fracción XII del apartado A que contiene la creación del INFONAVIT.

h) La de 10 de noviembre de 1972 en la que se reforma el inciso f) de la fracción XI y se adiciona un segundo párrafo a la fracción XIII del apartado B, que contiene la creación del FOVISTE.

i) La de 8 de octubre de 1974 en la que se suprimió la aplicación del artículo 123 Constitucional a los Territorios Federales por haber dejado de existir éstos.

j) La de 31 de diciembre de 1974, relativas a las condiciones de trabajo de los menores y de las mujeres, así como la forma en que deberá pagarse el tiempo extraordinario laborado, precisándose también la obligación patronal de observar los lineamientos legales sobre Seguridad e Higiene; así como, que el servicio para la colocación de los trabajadores sería gratuito, y declarándose de utilidad pública a la Ley del Seguro Social. Esta reforma es similar en los dos apartados que contiene el artículo 123 Constitucional.

k) La de 6 de febrero de 1975 que amplía la competencia de las Autoridades Federales.

l) La de 9 de enero de 1978 en la que se reforman y adicionan las fracciones XII, XIII y XXXI del apartado A, relativas a la vivienda de los trabajadores, capacitación y adiestramiento y se precisa la competencia de las Autoridades Federales.

ll) La de 17 de noviembre de 1982 en la que se adiciona la fracción XIII Bis del apartado B del artículo 123 Constitucional, incluyéndose a su régimen las relaciones laborales entre las Instituciones Bancarias y sus trabajadores.

m) La de 23 de diciembre de 1986 referente a la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales por una Comisión Nacional creada para ese fin.

n) La de 27 de junio de 1990 en la que se incluyó dentro del apartado A, a los servicios de Banca y Crédito, y dentro del apartado B a las entidades de la Administración Pública Federal que forman parte del sistema bancario mexicano y cuyas relaciones laborales con sus trabajadores se regirán por este apartado.

**Con las reformas apuntadas, el artículo 123 Constitucional ha quedado como sigue:**

**Art. 123.-** 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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

**III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

**IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos:

**V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

**VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los



segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho, a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al

procedimiento que determine la ley;

1) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

**XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

**XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

**XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

**XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

**XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

**XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

**XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

**XXII.** 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. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

**XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

**XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

**XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

**XXX.** Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

**XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación

de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

y

22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:  
a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no



profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

**XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.**

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

**XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.**

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y

Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso I) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis. Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

### C. Fundamentos Doctrinales.

Coincidiendo con lo expresado por el maestro Néstor de Buen Lozano, "es difícil separar del análisis del artículo 123 de lo que podríamos llamar la filosofía de la Revolución que le dió vida" [2], ya que en el origen del artículo 123 Constitucional, se producen las mismas ideologías que caracterizaron al proceso revolucionario, lo que queda de manifiesto con la idea originaria de Carranza, en el sentido de que no se incluyera un capítulo especial sobre trabajo en la Constitución, sino que únicamente se plasmara como facultad exclusiva del Poder Legislativo, idea que hábilmente cambió, cuando el Congreso Constituyente se pronunció en favor de incluir un apartado especial sobre el Derecho del Trabajo, comisionando al Diputado Macías para que apoyara la decisión del Congreso.

Debemos reconocer por la forma en que se pretendía incluir en la Constitución lo relativo a los trabajadores, que el problema obrero era considerado en segundo término, dándole preponderancia al agrario, sólo que por la sensibilidad de los Jefes revolucionarios se orientó hacia la adopción de soluciones enérgicas en el orden jurídico laboral.

---

[2] BUEN, Lozano Néstor de. *Derecho el Trabajo*. Ed. Porrúa. Edic. 6a. México, 1986. p. 323.

No debemos pasar desapercibido que las ideas marxistas ya eran ampliamente conocidas por nuestros constituyentes, y si bien es cierto que no existían organizaciones de obreros debidamente definidas, también lo es que ya había muchos Jefes de la Revolución de extracción obrera o simpatizadores de ese movimiento.

Fue por ello que Don José Natividad Macías, tomando como base esas ideas les da un toque meramente social que se desprende más que nada de su mensaje en el Congreso, logrando la aprobación por parte de todos los constituyentes, a fin de insertar el artículo 123 en el texto Constitucional, sin que se quiera afirmar que se trata de un precepto marxista, sino como ha quedado de manifiesto, una solución burguesa, ya que los medios de producción, son aún de propiedad privada.

Por su parte el maestro Don Alberto Trueba Urbina, en su *Nuevo Derecho del Trabajo*, afirma que el artículo 123 Constitucional, "está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista" [3], y en su *Dialéctica Marxista* en el Art. 123, afirma que dicho precepto reconoce la lucha de clases, aceptando también la teoría del valor consistente en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, que en él se admite la teoría de la plusvalía al limitarse la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores; condena a la propiedad privada en forma indirecta a través del artículo 27 Constitucional, y por último se orienta hacia el humanismo marxista que "conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases" [4].

---

[3] TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1978. p. 110.

[4] Ob. cit. pp. 110-114.

Seguindo las mismas ideas del maestro Trueba, señala que la cualidad marxista fundamental se encuentra en la función reivindicatoria de la clase trabajadora que habrá de ejercerse por medio de la huelga, cuyo único límite lo es el orden y la paz, huelga que según él conducirá a la revolución proletaria y al cambio de la estructura capitalista por la socialización de los bienes de producción.

Contrario a lo sostenido por el maestro Trueba, Adolfo Gilly ha dicho que la Constitución "no era socialista, ni rebasaba en ninguna parte los marcos del derecho de propiedad burgués. Pero prácticamente declaraba inconstitucionales a los terratenientes y a los latifundios, es decir, desamparaba una de las bases de funcionamiento del capitalismo hasta entonces en México; sancionaba derechos obreros y campesinos, no simplemente los "derechos del hombre" en general; y era nacionalista, favorecía y estimulaba las reformas nacionalizadoras en las ramas fundamentales de la economía" [5].

A este respecto el maestro de Buen Lozano afirma: "Es evidente que en el artículo 123 se reconozca la teoría de lucha de clases, si solo nos referimos al texto original, ya que en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió sustancialmente. Es discutible si expresa, en cambio, la teoría del valor. Ponemos en tela de juicio, que a través de la limitación de la jornada de trabajo, recoja el principio de la plusvalía el cual, sin embargo, reconocemos que está presente en el problema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Negamos en forma radical que en el artículo 123 se condene a la propiedad privada. Aceptamos, que los preceptos que lo integran, puedan coincidir con el humanismo marxista. No estamos, en absoluto, de acuerdo en que nuestra huelga profesional, destinada a equilibrar los factores de la producción, "armonizando los derechos del trabajo con los del capital" pueda ser considerada como el instrumento de transformación de la sociedad, para provocar el advenimiento de una sociedad socialista.

---

[5] GILLY, Adolfo. *La Revolución Interrumpida*. p. 228.

Si entendamos al marxismo como una teoría económica, que explica científicamente las relaciones de producción, evidentemente Trueba Urbina tiene razón cuando dice que está presente en el artículo 123, así sea sólo levemente. Por el contrario, si pensamos en el marxismo como ideología política, en su acepción de materialismo histórico, que preconiza la desaparición de la propiedad privada de los medios de producción, el artículo 123 no es marxista. Es, si se quiere humanista, socialista a la manera de la social-democracia alemana y es nacionalista. Pero presume, como hipótesis, el sistema capitalista de producción y en ningún momento establece fórmulas que puedan ya no modificar, sino ni siquiera estorbar a fondo, al capitalismo" (8).

Por su parte Don Mario de la Cueva sostiene que "un análisis de la Constitución de 1917 y de la historia de su vigencia ratifica la tesis de la dictadura de la burguesía; la Revolución y la Asamblea Constituyente se propusieron resolver, con indudable buena fe, el problema de los campesinos, porque era la clase social que vivía y continúa viviendo en gran parte, en condiciones inferiores a las bestias de carga y de tiro, y proclamaron la idea del derecho del trabajo como los nuevos derechos humanos; ahí se rompieron el individualismo y el liberalismo puros de la Constitución de 1857 y por vez primera supo un orden jurídico de la existencia de la justicia social. Pero nuestra Carta Magna no contiene ni un pensamiento ni una solución socialista, cuestiones que no se planteó la asamblea, ni es tampoco un ordenamiento que abra las válvulas para una transformación fundamental de la vida social y de la económica.... La Revolución nuestra, de la que hemos dicho los mexicanos un número incontable de veces que es la primera Revolución social del siglo, fue el producto de una fuerza incontrolable de las clases campesina y trabajadora, más de aquélla que de ésta, que despertaron del largo sueño que padecieron durante los años del porfiriato, naciendo la primera declaración de derechos sociales de la historia, plasmada en los artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna.... Entre los derechos sociales, el del trabajo posee un relieve especial, porque le corresponde el primado de las realizaciones históricas, ya que viene de los años

---

(8) Ob. cit. pp. 325 y 326.

primeros del siglo pasado, en las luchas por las libertades colectivas, de coalición, sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, por la grandeza y universalidad de su pensamiento, que han sido los modelos de los restantes derechos sociales, y por su pretensión de extenderse a todos los hombres que ponen su energía de trabajo al servicio del bienestar presente y futuro de los niños, de los jóvenes, de los adultos y aún de los ancianos.

Fue en el Teatro de la República donde la Comisión de Constitución que presidía el General Francisco J. Mújica, en el dictamen que acompañó al Proyecto de Artículo 123, escribió la idea impercedera de que la declaración de derechos sociales giraría no sólo el trabajo llamado económico, que es el que se presta a la industria y al comercio, sino al trabajo en general: el derecho del trabajo, igual que los derechos políticos y los del hombre, parte de la persona humana para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, y nunca de la institución que utiliza la energía de trabajo.

El trabajo del hombre es uno sólo, quiere decir, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destina. Puede ser más o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución. Por otra parte, el derecho del trabajo, así se deduce de la idea queretana, tiene como base la igualdad de todos los seres humanos, según la expresión del artículo primero de la Carta Magna: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución ....."; en la Nación mexicana no hay, ni puede haber, hombres con distintos derechos, ni puede imponerse a nadie una especie de *capitis diminutio*. Pero si no fuere suficiente el principio de igualdad para la aplicación del derecho del trabajo a todos los seres humanos que prestan a otro un servicio personal subordinado, habría que citar el artículo 12 que previene que en el orden jurídico nacional nadie puede gozar de prerrogativas; y queda todavía el artículo 13 de la propia Constitución, que decreta que "Ninguna persona o corporación puede tener fueros". En consecuencia, y regresamos otra vez a la idea de la Asamblea Constituyente, el derecho del trabajo es idéntico para todos, por lo que ninguna persona

o corporación puede, en función de la finalidad a que pretenda destinar la energía humana de trabajo que adquiere en virtud de las relaciones laborales, disfrutar de prerrogativas o fueros especiales" (7).

Desde cualquier punto en que la doctrina enfoque el nacimiento y la razón de ser del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es indudable que corresponde a México, el orgullo de haber plasmado por primera vez en el mundo en su Carta Fundamental, los sagrados derechos de la clase trabajadora, con la más nítida visión social, y que aún con sus múltiples reformas no se ha desvirtuado su esencia.

#### D. Regulación.

Indudablemente que la regulación del Derecho del Trabajo en México, nace en nuestra Carta Fundamental con la inclusión en ella del artículo 123 que otorgó facultad a los Estados de la Federación para legislar en materia de trabajo, habiéndose promulgado a virtud de ello, leyes locales del trabajo en casi todos los Estados, por lo que para los fines del presente trabajo, mencionaremos algunas de ellas:

1.- La del Estado de Veracruz que fue expedida el 14 de enero de 1918 y que definió al contrato de trabajo como "aquél en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria" (8), antecedente del que se originó el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En esa Ley no se incluyó a los trabajadores al servicio del Estado, siendo sus disposiciones de mayor importancia,

---

[7] CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T.I. Ed. Porrúa. Edic. 7a. México, 1981. pp. X-XLIV.

[8] CUEVA, Mario de la. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T.II. Ed. Porrúa. Edic. 7a. México, 1981. pp. 129 y 155

las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, estableciéndose en principio el pago de un mes de salarios, y a partir del 5 de julio de 1921, se estableció que la participación de utilidades la fijarían las comisiones respectivas, señalándose como utilidad la ganancia líquida obtenida por la empresa, una vez hecho el descuento del interés y amortización del capital, así como que la participación no sería inferior a un diez por ciento de las utilidades y en relación a los salarios de cada trabajador, lo que tiene una íntima relación con el derecho vigente a ese respecto.

Asimismo, regulaba el derecho de huelga que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, o a modificarlo, en su caso. En esta materia se estableció el arbitraje obligatorio. También previno la contratación de por lo menos un ochenta por ciento de trabajadores mexicanos. Se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento constaba de dos etapas: a) La de investigación, período en el que se ofrecían pruebas y se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales, y b) Conciliación y Arbitraje que se tramitaba ante la Central.

2.- Las que se promulgaron en el Estado de Yucatán durante la gestión de Felipe Carrillo Puerto y Alvaro Torres Díaz. La primera de ellas puesta en vigor a partir del 2 de octubre de 1918, en la que se imita a la de Veracruz, adicionando solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales, así como disponiendo que sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos, los organismos adheridos a la "Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste". En relación a la huelga, se establece un arbitraje previo y obligatorio, que la hacía nugatoria. La segunda, de 16 de septiembre de 1926, esto es, durante la gubernatura de Alvaro Torres Díaz que modifica la anterior tanto en materia sindical como de huelga.

3. La legislación y proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales que en el año de 1917, mediante el Decreto del Presidente Carranza, señaló



la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las medidas que deberían ser adoptadas en caso de paros empresariales; la Legislatura Federal de 1918 que consideraba que era más conveniente dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo, por lo que resultaron dos proyectos sobre accidentes de trabajo, destacándose en el segundo de ellos la teoría del riesgo profesional brillantemente expuesta por el Diputado Octavio M. Trigo; el Decreto del año de 1919 que reglamentó el descanso semanal, mismo año en que en la Cámara de Diputados se discutió un proyecto de reglamentación del derecho obrero a la participación de las utilidades de las empresas, y la regulación de un sistema de cajas de ahorro; el proyecto de 1925 que sostuvo la tesis en el sentido de que el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía, año en el que también se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, en la que se reguló lo referente a la huelga. Al año siguiente, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por último, en el año de 1927 se publicó un Decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La Federalización de la Legislación del Trabajo.- La idea del Derecho del Trabajo, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medidas de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local y federal de la legislación del trabajo.

Fue noble y oportuna la solución de Querétaro porque, como lo sostiene Don Mario de la Cueva, "en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República" y resultaba "más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país" (9), pero con ello, la República se convirtió en un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos sobre un mismo caso, situación que implicaba la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, sin que ninguna de las cuales pudiera

---

[9] Ob. cit. p. 129.

intervenir, ya que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus respectivas jurisdicciones.

Las diversas contradicciones que en materia de trabajo se suscitaron en el país por la multitud de leyes en vigor, dieron como resultado que en el año de 1929 se reformara la Constitución, a fin de que la Ley del Trabajo fuera unitaria y se expidiera por el Congreso Federal, pero que su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma. Así se abrió el camino para la promulgación de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.- Incuestionablemente la Ley Federal del Trabajo de 1931, estuvo precedida de múltiples proyectos, el primero de ellos, el de Código Federal del Trabajo del mes de julio de 1929, redactado por encargo del Presidente Emilio Portes Gil, a una Comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, proyecto que fue duramente atacado por las organizaciones obreras, y finalmente rechazado debido a errores en materia sindical y de huelga.

El segundo proyecto, al que ya no se le dió el nombre de Código sino el de Ley, fue formulado cuando era Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Lic. Aarón Sáenz. La Comisión redactora respectiva en su preparación, tomó como base las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. Por fin, después de una ardua discusión, el 18 de agosto de 1931, el Presidente Pascual Ortíz Rubio promulgó la Ley Federal del Trabajo, misma en la que en su artículo 14 transitorio, derogó todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados en materia de trabajo.

La Ley de 1931, cuya vigencia abarcó un período comprendido hasta el día 30 de abril de 1970, sufrió innumerables reformas y adiciones, entre las que destacan: la de 1933, en la que fue modificado el funcionamiento e integración de las Comisiones

Especiales del Salario Mínimo; la de 30 de diciembre de 1936, que estableció en forma obligatoria el pago del séptimo día; la de 17 de octubre de 1940 en la que se suprimió la prohibición a los Sindicatos de participar en asuntos políticos; la del año de 1941 en la que se modificaron diversos preceptos relativos al derecho de huelga, y mediante Decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas hechas a la Constitución en ese mismo año, referentes al trabajo de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, introduciéndose además modificaciones que recogieron las tesis de la relación de trabajo.

Evidentemente en la Ley de 1931, están plasmados los valores reales de la clase obrera, especialmente por lo que hace a las condiciones mínimas que le otorgó, pero su mayor trascendencia la encontramos en el Sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, lo que indudablemente ha constituido una mejoría constante de los trabajadores.

La Nueva Ley Federal del Trabajo.- Sin lugar a dudas era necesario actualizar las normas relativas al Derecho del Trabajo, con la realidad social, política y económica que estaba viviendo el país en los últimos años de la década de los sesentas, y fue por ello que desde el mandato del Lic. Don Adolfo López Mateos, se creó una Comisión encargada de elaborar un anteproyecto de Ley del Trabajo, encabezada por eminentes juristas y maestros de la materia, mismo que no fue presentado a las Cámaras, pero que sirvió de fundamento para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962, a las que se han hecho referencia con antelación. Fue hasta el año de 1967, en que el Lic. Díaz Ordaz, nombró una nueva Comisión encargada de elaborar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, integrada prácticamente por los mismos miembros de la anterior, anteproyecto que se puso a consideración de los diversos sectores interesados, a fin de que expusieran sus respectivos puntos de vista, y que desde luego fue duramente atacado por la clase patronal como se esperaba, pero por fin culminó con su aprobación por las Cámaras, entrando en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, el día primero de mayo de 1970, misma que con sus reformas y adiciones se encuentra actualmente en vigor, destacándose la relativa al Derecho Procesal del Trabajo, que dió origen al título

**IX denominado "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", y que entró en vigor el día primero de mayo de 1980.**

### CAPITULO III

#### CONCEPTUALIZACION DE VALORACION JURIDICA

##### A. Valoración.

Para que podamos ubicarnos en el tema que nos ocupa, es necesario que sepamos el significado de cada concepto, y así tenemos que valor es "el alcance de la significación o importancia de una cosa, acción palabra o frase; fuerza, actividad, eficacia o virtud de las cosas para producir sus efectos; equivalencia de una cosa a otra; cualidad que poseen algunas realidades llamadas bienes, por lo cual son estimables" (10); o todo cuanto pueda significar estímulo o móvil a la acción.

También se sostiene que los valores son elementos que actúan en todo juicio de agrado o desagrado, de estimación o de rechazo ante los hechos y las cosas, y que son inseparables de la actividad humana, considerándoseles por su naturaleza o esencia, cualidades sui generis de las cosas que las modifican de un modo distinto unas de otras.

Ahora bien, valorar significa reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de una persona o cosa, por lo que en el campo del Derecho, de manera figurativa, y en el sentido en que lo debemos tomar en esta materia, se trata de interpretarlo como la importancia que se le debe dar a cada uno de los conceptos dentro del Derecho, lo que en nuestra rama científica viene a ser la Axiología jurídica, que comprende el estudio de

los valores supremos que lo integran.

P. Foulquié define a la axiología como la ciencia de los valores "asimilable al conocimiento razonado, la teoría o ciencia de cuanto es digno de estima, de cuanto vale, o de todo aquello que puede calificarse de deseable y precioso" [11], de lo que se desprende que el valor se haya presente en toda forma de actividad, no importa el campo en el cual ésta se ejerza. La axiología es la ciencia ético-sicológica, encargada del análisis de los valores que mueven o estimulan el comportamiento humano.

En el campo que nos ocupa, axiología jurídica es la ciencia que estudia filosóficamente los valores en los que el Derecho debe inspirarse, considerándolos como guías para elaborar los contenidos de las normas jurídicas, de acuerdo con las realidades para las que dichas normas son proyectadas, pero como sostiene el maestro Luis Recasens Siches "la estimativa jurídica no sólo se ha desarrollado como indagación sistemática sobre la justicia o sobre los valores que deben inspirar la elaboración del Derecho y como intento de descubrir un orden jurídico fundado absolutamente. Se ha desenvuelto en dichas formas, pero también en otras dos: como ensayos de hallar una explicación racional del Derecho positivo de un determinado lugar y tiempo, y como propósito de elaborar una doctrina filosófica del Derecho con la cual se pueda obtener solución para los nuevos problemas que plantea el cambio de las situaciones sociales" [12], pues la misión de la axiología jurídica, no es solamente llevar a la práctica el enjuiciamiento concreto de un determinado derecho positivo, sino averiguar las causas según las cuales resulta posible la crítica, la valoración y consiguientemente la orientación, a fin de obtener las bases para llevar a cabo los enjuiciamientos concretos del derecho positivo, y asimismo, los criterios que deban inspirar el desarrollo del Derecho.

---

[11] PRECIADO, Hernández Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. Ed. Jus. Edic. 3a. México, 1960. p. 38.

[12] RECASENS, Siches Luis. *Tratado General de Filosofía del Derecho*. Ed. Porrúa. Edic. 6a. México, 1978. p. 274

## B. Lo Jurídico.

Desde el punto de vista de la filosofía del Derecho, es la investigación de las causas últimas de las razones más elevadas de los primeros principios del Derecho, de lo que se desprende que lo jurídico es todo acto encuadrado dentro de un juicio, sustentado por normas legalmente establecidas, ya que para que pueda exigirse una conducta determinada a los individuos dentro de un marco social, es necesario que existan normas jurídicas establecidas que funden dichas conductas.

En atención a lo expuesto, lo jurídico dentro de un Estado de Derecho, se basa en las características fundamentales que distinguen a toda norma jurídica, y que son: la coercibilidad que consiste en la posibilidad de utilizar la fuerza del Estado, a través de sus órganos correspondientes para lograr el cumplimiento del precepto legal, aún en contra de la voluntad del obligado; la heteronomía que significa sumisión a la autoridad de otro, o como lo sostiene el maestro Eduardo García Maynes "Heteronomía es sujeción a un querer ajeno, renuncia a la facultad de autodeterminación normativa" [13], por lo que en el ámbito jurídico, legislador y obligado, son personas distintas; bilateralidad que consiste en la existencia recíproca de derechos y obligaciones, o como dice el mismo García Maynes "las normas jurídicas son bilaterales porque imponen deberes correlativos de facultades y conceden derechos correlativos de obligaciones" [14], en otras palabras, la bilateralidad de la norma de derecho consiste en que, frente al sujeto que está obligado jurídicamente, siempre habrá otra persona facultada para exigir el cumplimiento de lo prescrito, y por último, la exterioridad que como característica del Derecho, se basa en que éste se ocupa fundamentalmente de las manifestaciones objetivas del comportamiento, dejando en un segundo plano los propósitos que hayan llevado a un sujeto a actuar en determinado sentido, sin embargo, no se desentiende absolutamente de las intenciones, ya que en muchas ocasiones tienen relevancia social.

---

[13] GARCÍA, Maynes Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa, Edic. 11a. México, 1963. p. 19.

[14] Ob. cit. p. 20

Las características antes señaladas, son las que distinguen al Derecho de las normas religiosas, morales y convencionalismos sociales.

### C. Valoración Jurídica.

La razón de ser del Derecho es la de su aplicación a situaciones concretas, esta aplicación puede darse o no, según las normas reguladoras se adapten a la realidad social o no correspondan a ella. Cuando un jurista se enfrenta profesionalmente con un aspecto de la vida social, ha de procurar encontrar la norma precisa aplicable a la situación concreta, y una vez hallada, deberá comprenderla, interpretarla en su estricto sentido y tratar de ver las consecuencias implícitas en ella. Para saber en un caso concreto cuál es la norma aplicable, el jurista debe considerarla atendiendo además a las consecuencias que tal aplicación ha de producir, las cuales están relacionadas con el fin de la norma o del conjunto de normas. Todo esto obliga al jurista a no pensar en su caso como en una entidad abstracta, sino en función de las finalidades a las que ha de servir el ordenamiento jurídico-positivo vigente.

En el caso de los jueces, que no pueden eximirse de fallar sobre un asunto concreto, deben encontrar una fórmula en atención a lo que consideran como exigencia de justicia, valorando la cuestión hasta cierto punto de acuerdo con sus criterios particulares, pero nunca podrán decidir una cuestión fuera del marco estricto del ordenamiento jurídico y de sus principios rectores. Estos límites son los que encuentra cualquier jurista, dentro del ejercicio profesional, entrando entonces en el campo de la Filosofía del Derecho, a la cual se accede en el momento en que se ve que la ciencia jurídica no puede por sí misma dar razón de sus supuestos básicos, ni puede aclarar las ideas matrices que dan sentido al Derecho. Las dos interrogantes filosóficas principales sobre el Derecho, brotan precisamente de las dos limitaciones de la ciencia jurídica: los temas de la teoría fundamental del Derecho y las cuestiones de la estimativa jurídica o la búsqueda de los valores que deben orientar la estructuración del Derecho positivo.



En atención a lo expuesto, la valoración jurídica se sostiene en tres principios fundamentales que son:

1.- La Justicia, que es el valor jurídico por excelencia, constituye una regla de armonía, de igualdad proporcional entre lo que se da y lo que se recibe en las relaciones interhumanas, ya sea entre individuos o bien entre individuos y colectividad. La filosofía jurídica define a la justicia como "dar a cada quien lo suyo", tratando igual a los iguales y desigual a los desiguales.

2.- El Bien Común, que es el bienestar material y espiritual que el hombre comparte con los demás al vivir dentro de un orden social. El bien común implica el bienestar individual de cada uno de los miembros que integran una comunidad. Es el bienestar de todos, o sea, que la sociedad a través del Derecho, pretende que los beneficios lleguen a todos sus componentes, y que son derivados de la convivencia social, debiendo ser compartidos proporcionalmente por los miembros de la comunidad, a los que todos ellos deben contribuir.

3.- Seguridad, que es la garantía de que el individuo, en una sociedad sea defendido y protegido de manera eficaz, ante la inseguridad que lo amenace, garantía individual consistente en la certeza dada a la persona de que no será molestada sin causa legal, así como de que será respetada en sus derechos, y que para el caso de sufrir ataques, la sociedad le restituirá en los derechos violados. Asimismo, la seguridad jurídica no implica solamente la protección al individuo, establece también un justo equilibrio entre los derechos de la persona y los de la sociedad.

En el Derecho del Trabajo, la valoración jurídica consiste en buscar el equilibrio entre los factores de la producción, tratando de acercarse lo más posible a la impartición de una verdadera justicia, siempre tomándose en consideración que las legislaciones laborales tienden a la protección de los derechos de la clase trabajadora, en especial la nuestra que como hemos visto, con la existencia del artículo 123

Constitucional, ha servido de modelo a otras legislaciones.

En la valoración jurídica de las normas de Derecho del Trabajo, se debe tomar en cuenta el significado tutelar de protección hacia aquellas personas que se encuentran en situación de inferioridad, en el sentido de restablecer la necesaria igualdad que debe darse entre las partes de cualquier relación jurídica. Se configura de acuerdo con las realidades socioeconómicas de cada país, si bien con intención de formar un todo unitario válido por encima de la imprecisión y ambigüedad dominantes en la realidad. El Derecho del Trabajo tiene además una manifiesta significación social, puesto que a través de sus instituciones y leyes, tiende a la dignificación de la persona del trabajador, ello no excluye que todo Derecho sea social, pero sí afirma que en la regulación de las relaciones laborales, las leyes se pronuncian más absolutamente en favor del trabajador, precisamente por el carácter tutelar que se le atribuye al Derecho del Trabajo.

En la valoración jurídica de las normas de trabajo, existen principios generales propios del Derecho del Trabajo, entre los que se señalan: la singular relevancia de las situaciones de hecho; la disminución de la autonomía contractual; la estrecha relación de los aspectos público y privado en las relaciones de trabajo; la posibilidad de suspender la prestación laboral mediante el derecho de huelga; la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la obtención de viviendas por parte de los trabajadores; el derecho al pago de aguinaldos y a la seguridad social, etc., y la existencia de un vínculo disciplinario entre las partes contractuales, lo que no existe frecuentemente en las relaciones jurídico-privadas.

## CAPITULO IV

### LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

#### A. Antecedentes.

El orden jurídico de un país tiene su principal salvaguarda en la forma en que se aplica el ordenamiento legal a los casos concretos, y en ello estriba la importancia del derecho procesal, pues de no existir normas que regulasen dicha aplicación, las leyes generales carecerían de efecto. De esta función se encargan órganos especializados que son los tribunales de justicia. Para garantizar la seguridad jurídica de los ciudadanos frente a la actuación de estos tribunales, es necesario que dichos órganos funcionen con plena independencia con respecto a los demás órganos del Estado y que su actuación esté sometida a una serie de normas legales que integren el contenido del derecho procesal, que pertenece al campo del derecho público, teniendo por objeto esencial el conjunto de normas que regulan el proceso, pero incluye también todas las actuaciones relacionadas con el mismo, así como las que se refieren al régimen jurídico que regula la actuación de los sujetos procesales; al régimen jurídico de los actos que afectan al proceso, incluso aunque no se lleven a cabo dentro de él, y al régimen jurídico de los distintos tipos de proceso y su desarrollo.

Lo expuesto, en atención a que en cualquier rama del derecho procesal, como lo expone el maestro José Ovalle Favela, se "debe partir de una premisa básica, sobre la cual existe un consenso entre los autores, a saber: la unidad esencial del derecho procesal. Esta unidad se expresa, en primer término, a través de los conceptos

básicos o fundamentales que toda disciplina procesal utiliza y que el procesalista argentino Podetti denominó "la trilogía estructural de la ciencia del proceso", es decir, los conceptos de jurisdicción, proceso y acción. Todas las ramas del derecho procesal parten de la existencia de: 1) la jurisdicción, como poder del Estado para resolver conflictos de trascendencia jurídica en forma vinculativa para las partes; 2) del proceso, como instrumento jurídico del Estado para conducir la solución de los litigios; y, por último, 3) de la acción, como derecho, facultad, poder o posibilidad jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado, con el objeto de que se resuelva sobre una pretensión litigiosa" (15).

En resumen, todo proceso constituye un instrumento estatal para dirimir controversias, teniendo como antecedente y contenido un litigio, mismo que se desarrolla mediante una serie de actos y hechos procesales que tienen una realización formal, espacial y temporal, que conforman el procedimiento que culmina con el pronunciamiento de una sentencia que pone fin al conflicto, la que es susceptible de hacerse cumplir coactivamente cuando no es acatada voluntariamente por la parte condenada.

En fin que el proceso viene a confirmar el principio jurídico de "que nadie debe hacerse justicia por su propia mano", y es por ello que en nuestro Derecho, para dirimir las controversias entre trabajadores y patronos, fueron creados los tribunales del trabajo, cuyos antecedentes esbozaremos brevemente a continuación:

Como antes vimos, los antecedentes formales del Derecho del Trabajo, se encuentran en las leyes expedidas en los Estados de Veracruz y Yucatán, y concretamente el de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, ya que por lo que respecta al Estado de Veracruz, en la Ley del Trabajo promulgada por el General Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, se crearon las Juntas de Administración Civil, que se encargaban de oír las quejas de patronos y obreros y de dirimir las diferencias que entre

---

[15] OVALLE. Favelle José. *Derecho Procesal Civil*. Ed. Herla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1984. p. 6.

ellos se suscitaban, dando intervención a los representantes de los gremios y sociedades, y cuando era necesario, al inspector del gobierno.

En el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado promulgó en el año de 1915, las leyes de 14 de mayo y 11 de diciembre, en donde se crearon el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo, respectivamente. Las Juntas de Conciliación se componían en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patronos, teniendo la facultad de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de convenios industriales, así como proponer fórmulas de avenencia vigentes durante un mes, en tanto el Tribunal de Arbitraje dictaba la resolución definitiva. El Tribunal de Arbitraje estaba compuesto por un representante de las uniones de trabajadores, otro que nombraban los patronos y un Juez Presidente que designaba el pleno de las Juntas de Conciliación en la Ciudad de Mérida, integración que es el antecedente directo de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la duración del cargo de los miembros del Tribunal de Arbitraje, era durante un año sin que pudieran ser reelectos. En cuanto a la jurisdicción especial del trabajo, se estableció en el artículo 25 de la Ley que "Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos", lo que también pone de manifiesto la importancia que se le ha dado siempre a la conciliación entre las partes.

En el año de 1916, cuando se discutía el proyecto de Constitución que daría nacimiento a nuestra Carta Magna, la comisión encargada de estudiar el artículo 5o., en donde se pretendía incluir lo relativo a las relaciones laborales, sostuvo que los conflictos

entre capital y trabajo, fueran resueltos por Comités de Conciliación y Arbitraje. En la discusión sobre el establecimiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se atacó duramente tal proposición, en el sentido de que se estarían creando tribunales especiales que irían en contra del artículo 13 Constitucional, a lo que el Diputado Héctor Victoria contestó que no se trataba de tribunales especiales, sino de una autoridad que tendría una función social trascendental para evitar los abusos entre patronos y obreros.

En cuanto al Diputado Macías, prácticamente estuvo en contra del establecimiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, pues los consideró perjudiciales a los trabajadores.

En el proyecto de bases sobre la legislación del trabajo se dijo que "hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema" [16].

Una vez llegado al Congreso Constituyente a la conclusión de que sí era necesaria la creación de los Tribunales del Trabajo, la fracción XX del proyecto del artículo 123 Constitucional que textualmente decía: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno", pasó íntegra al texto constitucional, cambiando únicamente el término Consejo por el de Junta, y sírv que dichas Juntas constituyan tribunales especiales.

Siendo facultad de los Estados de la Federación legislar sobre materia de trabajo, tal y como se estableció en la Constitución de 1917, se promulgaron las leyes correspondientes a cada Estado, y en sus disposiciones procesales reglamentaron la

---

[16] *Diario de Debates del Congreso Constituyente*. T. II. pp. 261-265

organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje como tribunales del trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos, siguiéndose las bases procesales del derecho común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina, especialmente, introduciéndose la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas que subsiste hasta nuestros días. Asimismo, fueron reducidos los términos procesales para la pronta resolución de los juicios, y en casi todas las leyes laborales se estableció la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil local, más tarde por el Código Federal de Procedimientos Civiles, y actualmente por los principios generales del derecho; por sus disposiciones que regulen casos semejantes; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor).

Pues bien, como ya también tenemos dicho, la pluralidad de legislaciones sobre el trabajo que se originó por disposición constitucional, trajo como consecuencia diversos criterios sobre un mismo caso, lo que dió nacimiento a la reforma constitucional de 6 de septiembre de 1929 que sustrajo de las legislaturas de los Estados la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, encomendándose esta atribución exclusivamente al Congreso de la Unión, siendo así como en ejercicio de esa facultad, expidió la Ley Federal del trabajo que fue promulgada el 18 de agosto de 1931, misma que estructuró las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijándoles jurisdicción y competencia y estableciendo el procedimiento a seguir ante ellas.

## B. Naturaleza Jurídica.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, algunos autores han sostenido que no son tribunales jurisdiccionales sino que dependen de la Autoridad administrativa, tal como en principio lo había establecido la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, y otros, por el contrario que

son auténticos tribunales encargados de resolver las controversias individuales y colectivas surgidas entre trabajadores y patronos, criterio último adoptado por la Corte a partir del 10. de febrero de 1924, estableciéndose con precisión que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son auténticos órganos jurisdiccionales, por lo que el 24 de agosto siguiente, se establecieron claramente los siguientes principios:

Primero.- Los Tribunales del Trabajo tienen funciones judiciales previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes.

Segundo.- Son verdaderos Tribunales (órganos jurisdiccionales) encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, sea colectivamente o en forma individual.

Tercero.- Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una Ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo sólo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían su objeto (17).

### C. Funcionamiento.

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, son órganos del Estado que integran a las Autoridades o Tribunales jurisdiccionales encargados de aplicar las normas de trabajo. Las primeras, interviniendo como instancia conciliatoria en los conflictos que se les presenten en su respectiva jurisdicción y dentro de su competencia, y las segundas, además de su intervención como instancia conciliatoria, tienen facultad para resolver los conflictos individuales y colectivos que se les presenten dentro de su competencia.

---

(17) *Semanario Judicial de la Federación*. T.XV. p. 508.



De acuerdo con la Ley de la materia, existen Juntas:

1.- De Conciliación Locales y Federales.

2.- De Conciliación y Arbitraje Locales, y

3.- Una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación tienen las mismas atribuciones, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar: "Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobiernos de los Estados y Territorios".

Estas Juntas se integran por un representante del gobierno que fungirá como presidente, quien es designado bien sea por la Secretaría del Trabajo o por los Gobiernos de los Estados; un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, quienes serán designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo o los gobiernos de los Estados. A falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hace por trabajadores libres. Las juntas de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo o los gobiernos de los Estados, no funcionando en el lugar en donde exista Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y asimismo, cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, se creará una accidental, que se integrará y funcionará cada vez que sea necesario, por un representante del gobierno designado por el Inspector de Trabajo o por el Presidente Municipal, nombrando cada una de las partes a su representante.

Son facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación, procurar avenir a las partes; recibir pruebas para su desahogo, recibir las demandas y si el monto de lo

reclamado exceda de tres meses de salario, remitirla a la Junta que corresponda; actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje cuando el monto de lo reclamado no exceda de tres meses de salario; denunciar ante el Ministerio Público cuando no se paga el salario mínimo general; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, y aprobar los convenios que les sean presentados cuando no vayan en contra de la moral, el Derecho, ni de las buenas costumbres, y que no contengan renuncia de derechos de los trabajadores.

En cuanto hace a las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, les corresponde de acuerdo con el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, con excepción de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 600 de la misma Ley.

Para la integración y funcionamiento de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, se sigue el mismo procedimiento para unas y otras, tal y como lo establece el artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo que estatuye "La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente".

Las Juntas en cuestión se integran con los representantes del gobierno y con representantes de trabajadores y de patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Son cuerpos colegiados, siendo su Presidente el representante del gobierno, y habrá uno o varios Secretarios Generales, según se juzgue conveniente.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, será en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con las ramas de la industria o de otras actividades. El Pleno es la máxima autoridad de ellas, integrándose con el Presidente Titular de cada Junta y con la totalidad de los representantes de trabajadores y patrones, respectivamente, sin la participación de los Presidentes de las Juntas Especiales, y sus acuerdos son obligatorios para las Juntas Especiales.

Por cuanto hace a las Juntas Especiales, éstas también se integran con un representante del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones, y con un Presidente Especial, siendo en su funcionamiento autónomas, con excepción de los conflictos colectivos en que se integrarán con el Presidente Titular.

Son facultades y obligaciones del Pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, expedir el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecte a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en las Juntas; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por los Presidentes de las Juntas en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de las Juntas, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzguen convenientes para su mejor funcionamiento, e informar a sus superiores de las deficiencias que observen en el funcionamiento de las Juntas y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Son facultades y obligaciones de las Juntas Especiales de las Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, de la Ley Federal del

Trabajo, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; practicar las investigaciones y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente respectivo en ejecución de los laudos, y recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje para su funcionamiento, se auxilian además de:

Secretarios Generales, que son los encargados de llevar el control de exhortos que remitan o reciban las Juntas; custodian los valores depositados en ellas; son funcionarios conciliadores en asuntos que la Presidencia les encarga; son conductos directos de información con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con los Gobernadores de los Estados y con el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso, y vigilan el buen funcionamiento de todas las Juntas Especiales.

Una Secretaría Auxiliar de Huelgas, encargada de tramitar todos y cada uno de los emplazamientos a Huelga que sean presentados, o bien de no darles trámite a aquellos que sean improcedentes de acuerdo con la Ley.

Una Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas, que es la que se encarga de tramitar todo el procedimiento huelguístico a partir de la suspensión de labores hasta que éstas sean reanudadas o se rematen y adjudiquen los bienes de la empresa.

Una Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, que está encargada de dirimir controversias colectivas económicas o jurídicas que no sean huelgas, así como de aprobar o no, convenios de carácter colectivo que se le presenten.

Un Departamento de Control y Análisis de Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo, donde Sindicato y Empresa depositan los Contratos

Colectivos y Reglamentos, y en donde después de ser revisados, se certifica que reúnen los requisitos de Ley.

La Secretaría Auxiliar de Amparos en donde se presentan las demandas de amparo directo en contra de los laudos de las Juntas y que junto con las certificaciones respectivas, las hace llegar al Tribunal Colegiado en turno, así como rendir los informes en tratándose de amparos directos e indirectos, tramitar los incidentes de suspensión, y certificar la existencia o no de amparo en contra de los laudos, bien sea para su ejecución cuando son condenatorios, o para declararlos firmes en uno y otro caso.

En las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría General de Registro de Asociaciones que es la encargada de conceder o negar el registro de los Sindicatos, así como tomar nota o no de los cambios de comités. En materia federal, esta función corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### **D. Legalidad de sus Resoluciones.**

Desde el punto de vista de la doctrina, el concepto de legalidad conduce a reconocer como verdaderas las decisiones de quien está investido de poder, lo que se traduce en ley, justicia u orden social.

La ley es la expresión de la voluntad general. Los jueces y los tribunales realizan la justicia apegados al marco legal instituido, de donde se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje apegan sus decisiones a su respectivo marco jurídico.

De acuerdo con nuestra legislación, la legalidad de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en primer lugar, se encuentra contenida en el artículo 17 Constitucional que a la letra dice: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.....".

Por su parte la fracción XX del artículo 123 Constitucional dispone: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;"

Igualmente, en la fracción XXXI del mismo artículo 123, se establece: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: a) Ramas industriales y servicios, y b) Empresas" que en forma pormenorizada nos relata la fracción.

#### **E. Combate Formal a sus Resoluciones.**

En la secuela del procedimiento, las resoluciones de los tribunales laborales, son las siguientes: Acuerdos, que son simples determinaciones de trámite o deciden cualquier cuestión dentro del negocio; Autos incidentales o Resoluciones Interlocutorias, que son los que resuelven dentro o fuera del juicio un incidente, y laudos, que son los que deciden sobre el fondo del conflicto, tal y como lo dispone el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, como no siempre esas resoluciones dejan conformes a las partes, o no están apegadas a derecho, desde luego que pueden ser combatidas, sólo que a este respecto, la Ley Laboral no admite recurso alguno, tal y como lo previene el artículo 848, que a la letra dice: "Las resoluciones de las Juntas no admiten recurso alguno. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

De acuerdo con lo anterior, las únicas maneras de combatir las resoluciones de las Juntas, lo son mediante el Amparo y la Queja.

En vía de Amparo puede ser, directo e indirecto. Por medio de amparo directo, cuando se trate de laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecten las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en los propios laudos o resoluciones anteriormente indicadas, de acuerdo con lo establecido por el artículo 158 de la Ley de Amparo, e indirecto, cuando se trate de actos de los Tribunales del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido; contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación, y contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, siempre que no se trate de juicio de tercería, como lo previene el artículo 114 de la citada Ley de Amparo, fracciones III, IV y V.

En cuanto a la Queja que es un recurso establecido por la misma Ley de Amparo, procede contra las autoridades responsables, por exceso o defecto en la ejecución del auto en que se haya concedido al quejoso la suspensión provisional o definitiva del acto reclamado; contra las resoluciones definitivas que se dicten en el incidente de reclamación de daños y perjuicios, cuando se trate de hacer efectiva la responsabilidad proveniente de las garantías que se otorguen con motivo de la suspensión; contra las autoridades responsables, cuando no provean sobre la suspensión

dentro del término legal o concedan o nieguen ésta, o bien, rehúsen la admisión de fianzas, o admitan las que no reúnan los requisitos legales o que puedan resultar insuficientes, y contra actos de las autoridades responsables por exceso o defecto en la ejecución de la sentencia en que se haya concedido el amparo al quejoso, en los términos de las fracciones II, VII, VIII y IX del artículo 95 de la Ley de Amparo.

Considero además que aún cuando la propia Ley Federal del Trabajo no contempla recurso alguno para combatir las resoluciones de las Juntas, por la naturaleza del procedimiento, pueden corregirse algunas irregularidades del mismo, tal y como lo previene el artículo 686, lo que no siendo propiamente un recurso hace las veces de tal. Asimismo, pueden combatirse las resoluciones de las Juntas mediante el planteamiento de un incidente de nulidad de actuaciones.

Igualmente, durante el período de ejecución, el artículo 849 contempla la revisión de los actos de ejecución que procede contra actos de los Presidentes, Actuarios o funcionarios legalmente habilitados, cuando se trata de ejecución de laudos, convenios de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, y de ser procedente, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan, aplicándose las sanciones respectivas a los responsables, como lo dispone el último párrafo de la fracción III del artículo 852.

Siguiendo ese orden de ideas, es pertinente también señalar que la Ley Laboral contempla la figura de la "reclamación" a que se refiere su artículo 853 y que procede en contra de las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los Auxiliares de éstas, y que cuando se declara procedente "se modificará en lo que proceda la medida de apremio", tal y como lo dispone el artículo 855 de la misma Ley, lo que sin duda alguna implica una manera de combatir la resolución respectiva.



## CAPITULO V

### ANALISIS DEL ARTICULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### A. Su Estructura Vigente.

A fin de que podamos ubicarnos dentro de la estructura del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario tomar en consideración que en nuestra legislación laboral se acepta todo medio de prueba, con tal de que no sea contrario a la moral y al Derecho, tal y como lo dispone el artículo 776 de dicho ordenamiento legal.

De acuerdo con ello, en todo procedimiento laboral, generalmente se ofrecen como pruebas, entre otras, confesionales, testimoniales y periciales, pruebas que para su desahogo la Ley Federal del Trabajo señala el procedimiento a seguir, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos del 786 al 794 y del 813 al 826, respectivamente.

En caso de que las personas a cargo de quienes se recibirán sus declaraciones, esto es, bien sea su confesión o su testimonio, estén imposibilitadas para asistir a la diligencia correspondiente, está previsto que previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba bajo protesta de decir verdad, la Junta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba en cuestión, y que de subsistir el hecho, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde el declarante se encuentre para llevar a cabo la diligencia, tal y como puede observarse en el artículo 785 que nos ocupa y que a la letra dice: "Si alguna persona no puede, por

enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia".

#### B. Omisiones en su Estructura.

Es indudable que en la redacción de esta disposición influyó de manera preponderante el criterio civilista, ya que a este respecto el artículo 321 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, dispone que: "En caso de enfermedad legalmente comprobada del que deba declarar, el tribunal se trasladará al domicilio de aquél, donde se efectuará la diligencia a presencia de la otra parte, si asistiere", y el Federal de Procedimientos Civiles establece en su artículo 117 que: "En caso de enfermedad debidamente comprobada del que deba declarar, el tribunal se trasladará al domicilio de aquél o al lugar en que esté recluso, donde se efectuará la diligencia, en presencia de la otra parte, si asistiere".

Esa influencia civilista hubiese sido adecuada si el procedimiento laboral se equiparara al civil, lo que no ocurre así, ya que la característica fundamental en la aplicación de las normas de Derecho Laboral es la oralidad, como lo prescribe el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese orden de ideas, es indudable que no se tomó en consideración el hecho de que a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, deben comparecer las partes personalmente o por conducto de apoderado una a ratificar su demanda, ampliarla o aclararla y la otra a dar contestación a la demanda, y ambas a ofrecer pruebas, pero ello en forma oral, aún cuando pueden

exhibir en ese momento sus escritos de aclaración, contestación o de ofrecimiento de pruebas, o hacer ambas cosas en forma verbal, pero nunca contestar u ofrecer pruebas por escrito presentado por Oficialía de Partes como ocurre en materia civil.

Ahora bien, si bien es cierto que las partes pueden comparecer por medio de apoderados a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, también lo es que no necesariamente deba ser así, ya que pongamos el caso de que se demanda a un Licenciado en Derecho, y todavía más, que se dedica a la materia Laboral, es indudable que ese Licenciado demandado está preparado para asistir a su audiencia, pero dos o tres días antes de su celebración le sobreviene una enfermedad que lo incapacite temporalmente y no pueda otorgar poder para que se le defienda, o que a alguien que estando de viaje le notifican una demanda y como la Ley no dice nada al respecto, esto es, que en tratándose de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, no puede justificar su inasistencia, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo y perdido su derecho para ofrecer pruebas, circunstancia que lo coloca en el más absoluto estado de indefensión.

Tampoco se tomó en consideración que por lo que respecta al desahogo de una prueba pericial, la última parte de la fracción II del artículo 825 de la Ley Laboral, prescribe que cuando los peritos tengan alguna causa justificada, podrán solicitar que se señale nueva fecha para rendir su dictamen, o sea, que entre otras causas, podría ser por enfermedad, y la manera de demostrarla lo es con una constancia médica, y al no establecerse nada a este respecto, es indudable que se coloca en el más absoluto estado de indefensión a la parte cuyo perito no pueda asistir a rendir su dictamen por estar enfermo, que en nuestra materia lo es la demandada, pues por lo que hace a la actora, consideramos que no tiene problema, atento a lo dispuesto por el artículo 824 de la Ley.

Lo anterior nos lleva al convencimiento de que la omisión de la Ley Laboral a ese respecto, puede traer consecuencias graves y de difícil reparación, siendo de urgencia la reforma y adición al artículo 785.

### C. Inseguridad de la Instancia.

Esas omisiones apuntadas, nos colocan en el siguiente inciso de nuestro trabajo que lo es la inseguridad de la instancia, y por supuesto en el tema de esta tesis, o sea, la "valoración jurídica de las constancias médicas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje", pues en primer término, al no estar contemplada en la Ley la manera de justificar la inasistencia de alguna de las partes a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o del perito de la demandada habiendo aceptado y protestado su cargo, es incuestionable que nos encontramos ante una inseguridad jurídica manifiesta, y en segundo, al dejar a criterio de las Juntas la calificación de las constancias médicas o de otro tipo con la que se justifique la inasistencia de quien deba absolver posiciones o contestar un interrogatorio como lo previene el precitado artículo 785 de la Ley, o bien, a rendir su dictamen el perito de la demandada, en términos del artículo 825, se presta a muchas "interpretaciones" por parte del personal de las Juntas, lo que ha dado origen a que existan infinidad de criterios en la aceptación de los justificantes, siendo ello natural estando de por medio el elemento humano, es decir, la apreciación subjetiva del funcionario ante quien se presente una constancia médica, sin que exista un criterio definido para la valoración de esas constancias, ya que en unas Juntas son aceptadas lisa y llanamente, y en otras, se exigen determinados requisitos para que sean válidas, tales como que quien la expide manifieste el lugar en el que examinó al paciente, que le prescriba reposo absoluto y que indique el lugar en donde deberá reposar, asimismo, que quien la exhibe, lo haga bajo protesta de decir verdad. Pues bien, el último requisito lo señala la Ley, aún cuando se le impone a quien lo exhibe, lo que se considera incorrecto, pues más bien ese requisito deberá ser para quien expida la constancia, y los demás, sólo son exigibles en algunas Juntas como ya se dijo.

Igualmente, dada la imprecisión del artículo 785 de la Ley y los diversos criterios imperantes en las también diversas Juntas, se presta al abuso en la expedición y exhibición de constancias médicas, pues hay juicios en los que con la mayor libertad se exhiben, tal y como ocurrió en el juicio laboral número 267/90 seguido por Mejía

Zamudio Nieves en contra de Abarrotes la Estrella del Sur y otros, radicado en la Junta Especial número Seis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, mismo en el que se exhibieron varias constancias médicas, supuestamente en las que se asentaba la imposibilidad de la demandada para asistir a absolver posiciones, pero sobre todo, en el que consta el abuso como ya se dijo, y la inseguridad jurídica, a tal grado que la audiencia de fecha ocho de julio de mil novecientos noventa y uno, visible a fojas ochenta y seis y ochenta y siete de los autos, se desarrollo al tenor siguiente:

"En México, Distrito Federal, a ocho de julio de mil novecientos noventa y uno, siendo las nueve horas día y hora señalados para la celebración de la audiencia de DESAHOGO DE PRUEBAS en su continuación y estando esta Junta debidamente integrada comparece por la parte actora la actora personalmente acompañada de su apoderada JUANA REYES ROQUE.- Y por la demandada su apoderado LIC. CARLOS RODRIGUEZ LUNA.- - - - - ABIERTA LA AUDIENCIA POR LA C. AUXILIAR. - - - - - EN USO DE LA PALABRA LA APODERADA DE LA PARTE ACTORA DIJO: Que en este acto exhibo pliego de posiciones al tenor del cual se deberá desahogar la confesional a cargo de la demandada ROSA MARIA MONTESINOS, solicitándose que previamente esta H. Junta lo califique para todos los efectos legales a que haya lugar. Posiciones que se relacionan tanto con la demanda inicial como con la ampliación de la misma. - - - - - EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA PARTE DEMANDADA DICE: Que en este acto bajo protesta de decir verdad manifiesta que su representada se encuentra imposibilitada para comparecer a la presente audiencia pues como se aprecia de las actuaciones la misma se ha encontrado enferma desde mediados de junio del año en curso por lo que sigue con los padecimientos que quedaron establecidos en la constancia médica que obra a fojas 78 de los autos por lo que en esa virtud solicita por seguridad procesal se le de un término prudente al médico que expide la constancia médica en donde claramente se establece que el Doctor Humberto Márquez señala el impedimento de la señora Rosa María Montesinos, por lo que bajo protesta de decir verdad en este acto exhibo constancia médica de fecha siete de los corrientes constante de una foja útil y escrita por una sóla de sus caras por lo que con el fin de no dejar en estado de indefensión a la demandada solicita se señale nuevo día y hora para la celebración de la

presente audiencia y se dé un término prudente al Dr. Humberto Márquez Pérez a fin de que venga a ratificar la presente constancia médica por lo que en esa virtud deberá estarse a lo que establece el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, exhibiendo dicha constancia médica para que obre agregada a los autos. -----

**NUEVAMENTE EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DICE:** Que de autos consta que es costumbre de los apoderados de la demandada hacer aparecer que se encuentra enferma, pues existen constancias médicas a fojas 53 y 78 bis de los autos confeccionadas en los mismos términos de la que exhibe en la presente audiencia, por lo que carece de absoluto valor el documento con que se pretende justificar la inasistencia a la presente audiencia de la demandada Rosa María Montesinos, por lo que debe continuarse con la presente audiencia llevándose a cabo la confesional de la demandada en los términos del pliego de posiciones exhibido, igualmente es de hacer notar a esta H. Junta que el documento exhibido por el apoderado de la parte demandada de fecha siete de julio del año en curso está alterado ya que al reverso del mismo aparece el nombre del señor Cipriano Santos Baltazar y en el lugar de la fecha la de México, Distrito Federal a 16 de junio de 1991, por lo que se insiste en que se continúe con la presente audiencia.

**NUEVAMENTE EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA DEMANDADA DIJO:** Que en este acto solicita sean desechadas las peticiones toda vez de que en ningún momento da los supuestos legales para su fundamento, independientemente de ello en este acto comparece el Doctor Jesús Humberto Márquez quien ratifica en todas y cada una de sus partes la constancia médica exhibida y solicita se le dé un término prudente para que se identifique plonamente ante esta Junta pues bajo protesta de decir verdad manifiesta que por las prisas en este momento no trae identificación alguna por lo que insiste en que se le dé el término que solicita para exhibir su identificación así también ratificando y reproduciendo en todas sus partes la constancia médica exhibida y en relación a que por la parte posterior de la constancia médica aparece la fecha de 16 de junio y el nombre de Cipriano Santos Baltazar bajo protesta de decir verdad señala que existió una confusión ya que esa persona es esposo de la demandada y por un error involuntario el doctor estableció el nombre de Cipriano Santos mismo que después corrigió por el de Rosa María Montesinos. ....

**NUEVAMENTE EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DICE:** Que se desechen

por improcedentes las manifestaciones del apoderado de la demandada y solicita a esta H. Junta que requiera al compareciente que dice ser el Dr. Jesús Humberto Márquez Pérez para que en este mismo acto se identifique. -----

LA JUNTA ACUERDA: Por hechas las manifestaciones de las partes para los efectos legales a que haya lugar.- Se ordena glosar a los autos el pliego de posiciones exhibido por la parte actora mediante escrito constante de una foja útil conteniendo diez posiciones, así como el certificado médico exhibido por la parte demandada y se concede al Dr. Jesús Humberto Márquez Pérez un término de cinco días hábiles a fin de que comparezca ante esta Junta identificándose a satisfacción de la misma a ratificar el certificado médico de cuenta, contándose dicho término a partir del día de hoy y apercibida la demandada que para el caso de no cumplimentarse lo antes ordenado se le declarará fictamente confesa de las posiciones formuladas por la parte actora.- Lo anterior con fundamento en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo.- Toda vez que el auto que antecede es impreciso por lo que hace al desahogo de la confesional a cargo del C. Cipriano Santos, se suspende la presente audiencia por lo que hace a dicha persona y se señala para que tenga lugar una audiencia de DESAHOGO DE PRUEBAS EN SU CONTINUACION PARA EL DIA DOCE DE AGOSTO DEL AÑO EN CURSO A LAS NUEVE HORAS CON TREINTA MINUTOS, en la que se recibirá la confesional a cargo del C. CIPRIANO SANTOS, quien deberá comparecer apercibido en términos de los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo y a quien se ordena citar por conducto del C. Actuario en el domicilio señalado a fojas 83 vuelta de los autos.- De este acuerdo quedan enterados los comparecientes que firman al margen para constancia y al calce los integrantes de la Junta Seis.- DOY FE.-MTOR.- GVH."

Lo transcrito pone de manifiesto nuestra preocupación por la inseguridad jurídica en que se coloca a las partes al no existir un claro fundamento legal para la valoración de las constancias médicas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es indudable que mayor inseguridad no puede existir.

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Por otra parte, no se diga el abuso que existe en la expedición de los mal llamados certificados médicos, que realmente sólo son constancias puesto que no son expedidos por fedatarios públicos, siendo del conocimiento general en el ámbito Laboral que muchos litigantes de la materia, traen consigo talonarios de recetas médicas para llenarlas a su antojo y conveniencia.

En conclusión, no existe un criterio definido para la valoración de las constancias médicas por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que trae como consecuencia como ya también se apuntó, una total inseguridad jurídica, y por tanto un retraso en el procedimiento laboral que de por sí es lento y prolongado.

Se debe hacer notar que se han hecho intentos por parte de las Juntas a fin de unificar criterios relacionados con las constancias médicas, tal y como ocurrió en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada en la Ciudad de Oaxaca, Oax., en el mes de junio de 1981, misma en la que se acordó que la Junta en el acto en que difiera la audiencia en que se recibirá una confesional o testimonial por segunda ocasión, fije la nueva fecha para el desahogo de la diligencia en el domicilio del interesado, sin esperar a que el médico comparezca a ratificar el "certificado médico", lo que sin lugar a dudas es provechoso, puesto que la incomparecencia del médico no debe causar interrupción del procedimiento, pero ello, a quedado en un mero intento como ya se dijo, pues en la práctica está demostrado que ese acuerdo no tiene aplicación, pues existen tantos criterios como número de Juntas.



#### **D. Propuesta de Redacción para ser Formalmente Observable.**

**Artículo 785.-** Si alguna persona no pueda, por enfermedad o por otro motivo justificado debidamente comprobable ante la Junta, concurrir al local de la misma, bien sea, a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o para absolver posiciones, contestar un interrogatorio o rendir un dictamen pericial; los apoderados o representantes de las partes, o el perito respectivo, están obligados a exhibir constancia indubitante del hecho, la que si proviene de persona física que no sea profesionista titulado, o ente moral que no esté debidamente registrado conforme a derecho, será bajo la más estricta responsabilidad penal de quien la presente; en tal caso, se señalará nueva fecha para el desahogo de la diligencia correspondiente. Si se trata de enfermedad, de subsistir ésta, el médico quien acreditándose como tal, deberá comparecer por una sólo vez, dentro de los cinco días hábiles siguientes, a ratificar el documento, en cuyo caso el funcionario autorizado por la Junta, deberá trasladarse al lugar en donde la persona se encuentre para desahogar la diligencia.

En tratándose de constancias médicas deberán reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Ser expedida por médico especialista en el padecimiento de que se trate y en pleno ejercicio de su profesión.
- 2.- Que la constancia la expida manifestando que lo hace bajo protesta de decir verdad.
- 3.- Que señale el lugar en el que examinó al paciente y el lugar en donde deberá guardar reposo para su restablecimiento.

#### **E. Fundamento Jurídico de la Propuesta.**

Desde el punto de vista literal, la equidad es aceptada en las distintas legislaciones como un principio de moderación derivado del Derecho Natural, en nuestra legislación laboral es manejada como un criterio que se deja al arbitrio de las autoridades laborales, y cuyos resultados no han respondido al verdadero espíritu de la misma, pues como hemos visto en la práctica jurídica, se presentan inconformidades ante las decisiones basadas en este principio, ya que dimanen del estado de ánimo en que se encuentra el juzgador en el momento de dictar la resolución que corresponda, en nuestro caso, cuando se trata de valorar las constancias médicas a que se refiere la disposición cuya reforma y adición se propone.

En atención a lo anterior, es por ello que se sugiere la reforma y adición al artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos que ha quedado asentado en este trabajo, a fin de frenar las diversas interpretaciones que los también diversos funcionarios y Juntas, emiten a este respecto, y por otra parte, evitar en lo posible el retraso en el procedimiento que se derive del abuso en la expedición, exhibición y valoración de los mal llamados certificados médicos.

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES**

a) Los mal llamados certificados médicos a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, al ser valorados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, atendándose al criterio de sus integrantes, se presta a que se cometan infinidad de abusos, y sobre todo, que en un momento dado se coloque en estado de indefensión a alguna de las partes, por lo que en atención a ello, es imprescindible la reforma a esa disposición, suprimiéndose el término "a juicio de la Junta", respecto de la valoración de las constancias médicas.

b) Por otra parte, siendo omiso el precepto que se viene mencionando en cuanto a la justificación de las partes cuando se encuentren incapacitadas para asistir a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es de suma importancia la adición que se propone, esto es, que no sólo se pueda justificar la inasistencia de alguna persona para absolver posiciones o contestar un interrogatorio sino también cuando no pueda asistir alguna de las partes a la audiencia inicial del procedimiento laboral.

c) Asimismo, la proposición de que se sustituya el término "certificado médico" por el de "constancia médica", obedece a que dichos documentos no provienen de autoridad que se encuentre investida de fe pública.

d) Igualmente se propone que la obligación de la manifestación "bajo protesta de decir verdad" a que se refiere el precepto que se viene mencionando, se imponga a quien o quienes expidan las constancias respectivas, y no a quien las exhiba como lo dispone la Ley.

e) Que asimismo y para frenar el abuso en la exhibición de las constancias a que se refiere el multicitado artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, cuando éstas provengan de persona física no profesionista o ente moral que no esté debidamente registrado conforme a derecho, la Junta las reciba, bajo la responsabilidad penal de quien las exhiba.

f) Que el objeto de este trabajo, es el de frenar el abuso en la expedición, exhibición y valoración de los mal llamados certificados médicos, y por ende, el entorpecimiento en el juicio laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- BUEN, Lozano Néstor de. *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. Edic 6a. México, 1986. pp. 641.
- 2.- CASTORENA, J. Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. Ed. Didot. México, 1962. pp. 282.
- 3.- CAVAZOS, Flores Baltazar. *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. Ed. Trillas. México, 1987. pp. 927.
- 4.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I*, Ed. Porrúa. Edic. 7a. México, 1981. pp. 647.
- 5.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II*, Ed. Porrúa. Edic. 7a. México, 1981. pp. 682.
- 6.- DAVALOS, Morales José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1988. pp. 283.
- 7.- *Diario de Debates. T.I*, Congreso Constituyente 1916-1917.
- 8.- *Diario de Debates. T.II*, Congreso Constituyente 1916-1917.
- 9.- GARCIA, Maynez Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Porrúa. Edic. 11a. México, 1963. pp. 444.
- 10.- OVALLE, Favola José. *Derecho Procesal Civil*. Ed. Harla. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México, 1984. pp. 373.
- 11.- PRECIADO, Hernández Rafael. *Lecciones de Filosofía del Derecho*. Ed. Jus. Edic. 3a. México, 1960. pp. 342.
- 12.- RECASENS, Siches Luis. *Tratado General de Filosofía del Derecho*. Ed. Porrúa. Edic. 6a. México, 1978. pp. 717.
- 13.- SANTOS, Azuela Héctor. *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1990. pp. 425.
- 14.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Ed. Porrúa. México, 1978. pp. 600.
- 15.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. Núm. 1028. México, 1970. pp. 510.

- 16.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa. Edic. 5a. México, 1980. pp. 596.
- 17.- TRUEBA, Urbina Alberto. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa. Núm. 232. México, 1965. pp. 813.
- 18.- TRUEBA, Urbina Alberto. *El Nuevo Artículo 123*. Ed. Porrúa. Edic. 2a. México, 1967. pp. 281.
- 19.- VALLADO, Berrón Fausto E. *Introducción al Estudio del Derecho*. Ed. Herrero. México, 1961. pp. 223.
- 20.- VARGAS, Montoya Samuel. *Ética o Filosofía Moral*. Ed. Porrúa. Edic. 16a. México, 1984. pp. 388.

#### LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley de Amparo.
- 4.- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- 5.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- 6.- Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
- 7.- Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.