

278

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

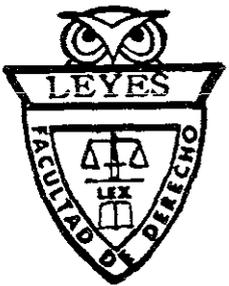


FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA PREVISION SOCIAL

LA PRESCRIPCION DE LAS  
ACCIONES LABORALES  
(PROCEDIMIENTO PREVIO).

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
VICTOR MANUEL GALLARDO REYNOSA



ASESOR: LIC. RAMON B. RODRIGUEZ MORENO

CIUDAD UNIVERSITARIA

2001



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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 esta 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.

A DIOS:  
POR PERMITIRME TENER LA GRACIA  
DE EXISTIR...

A MIS PADRES; MI ETERNO  
AGRADECIMIENTO...  
POR DARME LA FORMACION Y LAS  
HERRAMIENTAS NECESARIAS  
PARA SALIR ADELANTE EN LA VIDA.

A MIS ABUELOS ROSITA Y RICARDO...  
QUE AUNQUE YA NO ESTAN  
CON NOSOTROS, SÉ QUE ESTARIAN  
FELICES.

A MI ABUELO CLEMENTE...  
QUE ESTARIA ORGULLOSO  
DE DECIRME...  
¡BUENA FIRMA!

A MI MADRE; MARIA DE JESUS...  
POR HABERME TRANSMITIDO  
TODO TU AMOR,  
POR TODAS TUS ENSEÑANZAS;  
A TI TE DEBO LA VIDA.  
Y TANTAS COSAS, QUE JAMAS LAS  
LLEGARE A OLVIDAR.  
GRACIAS POR TODO TU AMOR  
INCONDICIONAL..

A MI PADRE: VICTOR MANUEL . . .  
POR TODO EL AMOR Y APOYO  
QUE HE RECIBIDO  
TODA MI VIDA,  
POR DARME LA OPORTUNIDAD  
DE SER ALGUIEN EN LA VIDA.  
POR SU EJEMPLO.

A MIS HERMANOS ROBERTO Y CLAUDIA . . .  
POR SU AYUDA Y APOYO,  
POR COMPARTIR LA INFANCIA,  
LA ADOLESCENCIA . . .  
LOS MISMOS PADRES,  
GRACIAS POR TODO.

A MI ESPOSA MARIA: . . .  
POR DARME LA OPORTUNIDAD  
DE CONOCER EL VERDADERO AMOR,  
POR LLENAR MI VIDA DE FELICIDAD;  
POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO  
EN TODO MOMENTO. . . .  
POR CONOCER, MI FORMA DE SENTIR,  
DE REIR Y DE LLORAR.

A MI DULCE VICTORIA . . .  
POR SU INFINITO AMOR, POR SER TAN  
LINDA Y TIERNA CONMIGO, POR SER PARTE  
IMPORTANTE EN MI VIDA  
Y EN MI CORAZON.

A LOS RETOÑOS DE AMOR . . .  
POR SER PARTE IMPORTANTE DE  
MI CARAZON Y DE MI VIDA.

A TODOS MIS MAESTROS . . .  
MI GRATITUD ETERNA,  
PORQUE SIN SU AYUDA  
NO HUBIESE LOGRADO LA CONCLUSION  
DE MIS ESTUDIOS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO:  
POR LA OPORTUNIDAD DE PERTENECER  
A LA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS,  
POR SER MI SEGUNDO HOGAR DURANTE TANTOS AÑOS.

AL LIC.  
FRANCISCO CASTELLANOS  
DOMINGUEZ . . .  
POR SU INCONDICIONAL AMISTAD,  
Y POR DARMELA  
OPORTUNIDAD DE DESARROLLARME  
PROFESIONALMENTE.  
MI GRATITUD ETERNA.

AL C. MAGISTRADO  
MANUEL MORALES CRUZ . . .  
POR CREER EN MI, Y ABRIRME LAS PUERTAS  
AL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION;  
POR TODOS Y CADA UNO DE LOS CONSEJOS  
QUE ME BRINDO Y QUE PRACTICO A DIARIO.

AL C. MAGISTRADO  
JOSE JUAN TREJO ORDUÑA . . .  
POR PERMITIRME PERTENECER A  
SU EQUIPO DE TRABAJO,  
POR LA CONFIANZA DEPOSITADA EN MI;  
Y POR SU AYUDA INCONDICIONAL.

AL LIC. JUAN RAMIREZ LUNA. . .  
POR SU APOYO INCONDICIONAL;  
POR HACERME SENTIR PARTE  
IMPORTANTE DE SU  
EQUIPO DE TRABAJO,  
POR SU CALIDAD HUMANA.  
NUNCA OLVIDARE TODO  
LO QUE HA HECHO POR MI.

A LOS LIC. ROSA MA. Y ARTURO: . .  
POR SU HERMOSA AMISTAD,  
POR TODOS Y CADA UNO  
DE LOS CONSEJOS QUE  
ME HAN BRINDADO;  
POR EL APOYO INCONDICIONAL:  
MIL GRACIAS.

A TODOS A QUELLOS QUE ME APOYARON  
A LO LARGO DE MI CARRERA  
Y DE LA VIDA . . .  
Y QUE CREYERON EN MI.

EL PRESENTE TRABAJO ES PARA USTEDES.

# **INDICE GENERAL**

## **INTRODUCCION**

### **1.- LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES LABORALES (PROCEDIMIENTO PREVIO).**

#### **CAPITULO PRIMERO.**

##### **1.1.- EL DERECHO DEL TRABAJO.**

a).- En la edad antigua	1.
1.1.2.-b).- En la edad media	5.
1.1.3.-c).- En la época moderna	7
1.1.4.-d).- En la época contemporánea	11.

## **1.2.- CONCEPTO DE DERECHO Y DERECHO DEL TRABAJO.**

1.2.1.-a)- Concepto de Derecho	15
1.2.2.-b).- Legislación Industrial	28
1.2.3.-c).- Derecho Obrero	31
1.2.4.-d).- Derecho Social	33
1.2.5.-e).- Derecho Laboral	41
1.2.6.-f).- Derecho del Trabajo	43

## **1.3.- CREACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.**

1.3.1.- a).- La Colonia	57
1.3.2.- b).- Las Ordenanzas	60
1.3.3.- c).- La Constitución de 1824	62

1.3.4.- d).- La Constitución de 1857	65
1.3.5.- e).- El Código Civil de 1870	67
1.3.6.- f).- La Constitución de 1917 y su artículo 123	68
1.3.7.- g).- Del Trabajo y de la Previsión Social	73

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **2.1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

2.1.1.- a).- El Trabajo como Derecho y Deber Social	93
2.1.2.- b).- Libertad del Derecho a Trabajar	95

### **2.2.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

2.2.1.-a).- Derecho Público  
y Derecho Privado 100

2.2.2.- b).- Derecho Social 103

### **2.3.- AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU RELACION CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO**

2.3.1.- a).- Autonomía Del Derecho  
del Trabajo 106

2.3.2.- b).- Relación con otras  
Disciplinas del Derecho 110

2.3.2.1.- Derecho Civil 111

2.3.2.2.- Derecho internacional 112

2.3.2.3.- Derecho Constitucional 114

2.3.2.4.- Derecho Administrativo 115

2.3.2.5.- Derecho Penal	116
2.3.2.6.- Derecho Mercantil	117
2.3.2.7.- Derecho Fiscal	118

## **CAPITULO TERCERO**

### **3.1.- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO.**

3.1.1.- a).- Nacimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje	119
3.1.2.- b).- Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931	127
3.1.3.- c).- Ley Federal del Trabajo de 1970	128
3.1.4.- d).- Reformas de 1980	131

**3.2.- FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS  
FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

3.2.1.- a).- Integración 162

3.2.2.- b).- Obligación de cada integrante 176

**3.3.- REGLAMENTO INTERNO DE LAS  
JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

3.3.- Reglamento Interno De las Juntas  
Federales de Conciliación y Arbitraje 190

**CAPITULO CUARTO**

**4.1.- LA PRESCRIPCION**

4.1.1.- a).- Concepto 197

4.1.2.- b).- Prescripción Extintiva	198
4.1.3.- c).- Términos de la Prescripción	204
4.1.4.- d).- Suspensión e Interrupción de la Prescripción	239
4.1.5.- e).- Computo de plazos	244

## **4.2.- PROCEDIMIENTO PREVIO PARA DETERMINAR LA PRESCRIPCION.**

4.2.1.- a).- Consideraciones Generales	246
4.2.2.- b).- Fundamentación Legal	247
4.2.3.- c).- Consecuencias Jurídicas	249
4.2.4.- d).- Omisión a la violación de las Garantías Constitucionales	251
4.2.5.- e).- Beneficio al Proceso Laboral	254

4.2.6.- f).- Certificación de la Acción Intentada por el C. presidente de la Junta en cuestión	266
4.2.7.- g).- Punto de Vista Particular	271
<b>TESIS JURISPRUDENCIALES</b>	258
<b>CONCLUSIONES</b>	266
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	271

## **INTRODUCCION**

En los últimos años, México ha experimentado profundos cambios derivados de la globalización económica. La integración de nuestro país en el Tratado de Libre Comercio es tan sólo un ejemplo, entre otros, de convenios internacionales de gran alcance económico y social. Estos cambios han provocado la aparición de nuevos dispositivos y procedimientos en el Derecho Público y en el Derecho Privado; tanto al nivel nacional como internacional.

Al mismo tiempo, se ha llevado acabo una reestructuración en los organismos de servicio público federal y estatal en su organización y funcionamiento, así como en la naturaleza y alcance de sus tareas. Estas transformaciones se han reflejado, a su vez, en modificaciones de la legislación correspondiente.

Por otra parte, algunas áreas jurídicas se han visto fortalecidas y han adquirido gran complejidad, como son las referidas al derecho fiscal, el laboral, el relativo a la salud y a la seguridad social. Mientras tanto han cobrado

relevancia áreas relacionadas con los Derechos humanos, la ecología, el comercio internacional, la propiedad intelectual, las telecomunicaciones y el Derecho espacial, entre otras; las cuales se enriquecen cotidianamente con nuevos acuerdos, disposiciones, figuras e instrumentos.

La inserción de nuestro país en esta dinámica transformadora que han demandado los cambios estructurales tales como la descentralización política y económica, imponen el ejercicio del Derecho un margen de competencia cuya versatilidad y flexibilización rebasan la práctica tradicional.

En otro orden de ideas, el tema del presente trabajo, ***“LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES” (PROCEDIMIENTO PREVIO)***; encierra un conjunto de ideas renovadoras enfocadas tanto a la economía procesal y a la pronta y expedita justicia; para ello, es importante estructurar el procedimiento laboral desde el momento mismo en que se interpone la demanda y es canalizada a la junta que por turno le corresponda.

Al respecto, es preciso señalar que si bien nuestro sistema laboral cristalizado ya en un procedimiento en sí, y

que no necesita de formalidad alguna, tal y como lo contempla el Título Catorce Capítulo Primero de nuestra Ley Laboral; de tal manera entonces, si tomamos en cuenta que el proceso del Derecho del Trabajo es Público, Gratuito, Inmediato y Preponderadamente Oral, debemos entonces retomar esta máxima del derecho y el lineamiento que nos señala e impone el mismo espíritu de nuestro ordenamiento legal en su artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Precisamente para ello, el presente trabajo tiene por objeto innovar el procedimiento Laboral y que en verdad sea rápido o por lo menos, lo más expedito como la propia Ley lo pretende.

Para ello, desde un punto de vista particular, se pretende atribuirle al personal Jurídico de las Juntas Locales así como a las Federal de Conciliación y Arbitraje, funciones de **CERTIFICACION** de la acción ejercitada; desde el momento mismo en que la autoridad tiene conocimiento de la litis planteada.

La razón de dicha propuesta emana de una serie de irregularidades que se cometen en la practica del Derecho

Laboral; esto es, que desde el momento mismo en que se interpone la demanda, dentro de las acciones que se pretenden hacer valer, ya están **PRESCRITAS**, y dolosamente se ejercita su acción. Más aún, se pone en movimiento todo un órgano Jurisdiccional, toda vez que se emplaza a las partes para que se presenten en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; y es en este preciso momento que comienza en sí el Juicio, tal y como lo contempla nuestro ordenamiento Constitucional en su artículo 14, que agrosso modo señala que toda persona debe ser oída y vencida en juicio ante Autoridad competente.

Es tedioso pensar, que hoy día se lleve acabo todo el procedimiento Laboral en sí; desahogar todas y cada una de las pruebas ofrecidas; y después de certificar que no quedan pruebas pendientes por desahogar, se turnen los autos a Proyecto de Resolución para el estudio a fondo de la litis planteada; este trámite puede tardar años, toda vez que existe un rezago de expedientes pendientes de que se les dicte el laudo correspondiente, y una vez que llega a manos del C. Proyectista, este determina que la acción intentada esta prescrita.

De tal manera entonces, considero que para evitar esta saturación de trabajo, es menester hacer algunos cambios a nuestra ley Federal del Trabajo, para lograr el tan noble fin de alcanzar verdaderamente una justicia expedita. Dando así ciertas atribuciones al personal jurídico para que en un momento dado, **CERTIFIQUEN** si las acciones están ejercitadas en tiempo y en forma.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **1.1.a).- EN LA EDAD ANTIGUA**

En esta etapa de la historia, ya el papel del trabajo es importante, aunque se le restó importancia dado que en dicha etapa de la Historia, estas tareas eran objeto de desprecio por los hombres de entonces, debido al pensamiento dominante de los individuos de la época histórica mencionada; cabe señalar, que dadas estas circunstancias, el desempeño de la actividad laboral quedó a cargo de los esclavos, los cuales no eran considerados como personas sino que como simples herramientas, pensamiento recogido de la filosofía de Platón en los diálogos del mismo en donde manifiesta abiertamente el pensamiento de su maestro Sócrates, los que tenían la calidad de personas eran los ciudadanos, los cuales se dedicaban a la **FILOSOFIA, LA POLITICA O LA GUERRA.**

Dadas las características del momento histórico al que nos referimos, podemos decir con toda certeza, sin temor a equivocarnos, que fueron los esclavos el cimiento mismo de las grandes ciudades que conocemos de la antigüedad tales

como: **GRECIA, ATENAS** o la misma **ROMA**, la cual es considerada en el mundo actual como la cuna del Derecho y por ende la base de la clase obrera, entendiendo por la misma, aquella que no contaba con más recursos que su fuerza física natural.

De tal manera y desde este punto de vista, fueron los esclavos los que impulsaron el desarrollo de las grandes culturas de la antigüedad y permitieron el florecimiento de las grandes culturas antiguas, dando realce en lo particular a personalidades que se distinguieron por ser grandes pensadores y porque no decirlo investigadores, científicos, tales como **PLATON, ARISTOTELES, TALES DE MILETO**, entre otros, que serían dignos de mencionar pero que por cuestiones de estudio no es posible abarcar, solo que, es importante resaltar la influencia que tuvieron los filósofos antes mencionados, ya que sin ellos y sin su aportación pensadora a la humanidad y su estudio, sería por demás difícil.

De las grandes civilizaciones antes mencionadas, es precisamente ROMA la que tiene mayor importancia en esta civilización, se encuentra una basta corriente de vestigio, de disposiciones que de una manera o de otra regulan la prestación de un servicio como lo es el trabajo, así encontramos el **CONTRATO LOTTERIS**, el cual no era un

contrato que se perfeccionaba por una forma o escrito, era celebrado entre personas libres o ciudadanos Romanos, tenía por objeto en sumas de dinero, pudiéndose deducir sin que de acuerdo con los estudiosos de la materia, se pueda decir lo contrario, que bien pudiera ser por una prestación de un servicio y que derivado de éste, se acordaba dicho contrato especificándose una suma de dinero por dicho servicio. En otras figuras jurídicas conocidas como el **ARRENDAMIENTO Y LA COMPRAVENTA**, donde se regulaban las actividades de los esclavos y las bestias, así como los demás implementos de trabajo propiamente dicho. Es importante señalar, en este orden de ideas, que debido al aumento de la población ya no existían esclavos, con la abolición de los mismos, que los hombres libres dadas las circunstancias de carestía que sufrió el Imperio Romano, entendiéndose como tal, todas y cada una de sus etapas, tuvieron que ofrecer sus servicios en **ARRENDAMIENTO** para que sus **ARRENDATARIOS** pudieran ocupar su energía de trabajo.

Cabe señalar que en esta etapa de crisis, solo los hombres ricos y poderosos, sobre todo los políticos y los hombres de guerra, eran los que estaban en la posibilidad de celebrar estos contratos, aunque muchas de las veces no pagaban con oro sino en especie.

Estos contratos dieron nacimiento a Instituciones como

la **LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, LOCATIO CONDUCTO OPERARUM**, entre otras. La primera de ellas, tenía por objeto el comienzo y la terminación de una determinada tarea u obra; **LA LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM**, tenía por objeto la sola prestación de un servicio, lo que conocemos hoy en día como mandato. **LA LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM**, tiene gran trascendencia para la disciplina objeto de nuestro estudio, ya que dicha figura romana **LA LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM O DERECHO DEL TRABAJO**, por el cual el Locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo, o cambio de cierta remuneración periódica en dinero.<sup>1</sup>

Es importante mencionar que el común denominador de estos contratos a los que me he referido de manera sucinta, eran proporcionar temporalmente y mediante remuneración u objeto, la energía humana. En otro orden de ideas, resulta de todo punto indispensable que no cabe hablar de un DERECHO DEL TRABAJO en la antigüedad, con la significación científica y sistemática que hoy en día atribuimos a esta rama del DERECHO; pero con lo señalado anteriormente no cabe duda que las relaciones laborales, con un sentido diferente del actual, pero reconociendo como un hecho

---

<sup>1</sup>. MARGADANTS ., Guillermo. Derecho Romano, Edit Esfinge, 8ª Ed. Mexico, 1978 p 411.

indiscutible, la existencia de una vinculación la cual no era simplemente social, sino que contaba con un fondo jurídico, independientemente que dicha vinculación o fondo jurídico pudiera tener o no un valor sistemático dentro de una rama especial del DERECHO.

Como se ha demostrado, las relaciones que tienen por objeto la prestación de un servicio, la realización de una tarea determinada, como se indica con antelación caracterizan la vida de las Instituciones jurídicas y de la realidad social desde la época antigua y sin lugar a dudas de la Cultura Romana.

### **1.1.2.b).- EN LA EDAD MEDIA**

En esta etapa histórica es importante señalar que se caracterizó fundamentalmente por la creación de grupos gremiales; es decir, la conjunción de individuos que se dedicaban a un mismo oficio; una de las funciones que tenían estos grupos era determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la prestación económica recíproca entre ellos.

Los gremios estaban conformados por maestros,

oficiales y compañeros artesanos. Los maestros que eran considerados dueños de la producción, prácticamente los patrones, los oficiales y por último los artesanos jugaban el papel de trabajadores; las corporaciones de oficios, nacen, con el propósito de emancipación, es decir, que con la separación de la relación que tenían el siervo y el artesano con el señor feudal, estos huyen a refugiarse a las grandes ciudades, en donde se encuentra con una mayor libertad para dedicarse a una determinada actividad y es entonces que dadas las condiciones que existían, pasan a sumarse a los grupos gremiales, que pasando el tiempo monopolizan cierta actividad, entonces, determinan el monto de la productividad y la venta de sus mercancías; teniendo el control total tanto en la elaboración de la mercancía, como de las técnicas de las que se valían para la obtención de las materias primas.<sup>2</sup>

Esto con el tiempo trajo consecuencias en el seno mismo de las agrupaciones señaladas; por lo que aparecen entonces las llamadas clases sociales; estos conflictos se terminaron con el Edicto de Turgot, del 12 de Marzo de 1776; que fue una constancia de los conflictos ocasionados por la lucha eterna de la clase trabajadora con los grupos que le explotaban. Posteriormente, con la publicación de la Ley de

---

<sup>2</sup> GOMEZ GRANILLO, M Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Ed. Esfinge, 7ª Ed. México. 1977 p 61

Chapellier de junio de 1791, fue el primer instrumento legal que la burguesía tiene para poder reprimir el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

### **1.1.3.c).- LA EPOCA MODERNA**

En esta etapa del Derecho del Trabajo tiene comienzo con la Doctrina **LIBERAL-INDIVIDUALISTA**; cuyos principios se centran en teorías del **DERECHO NATURAL Y LOS DERECHOS DEL HOMBRE**; esto en coalición con los Doctrinistas Franceses.

Es importante señalar que con la declaración Francesa de los Derechos Humanos en 1789 y con la Declaración Mexicana de Apatzingan en 1814 de nuestra Constitución. La doctrina liberal toma tal auge que es considerada como la cuna de los **DERECHOS UNIVERSALES DEL INDIVIDUO**.

El espíritu de esta Doctrina consistía a Grosso modo en dejar al hombre en completa libertad para que realizara sus actividades; esto es, que permitía a cada individuo dedicarse a la tarea que más conviniera a los intereses particulares que su propio pensamiento le dictase. La idea de este grupo de estudiosos eran imponer ante todo la naturaleza del hombre

por ser libre, tal condición en la ejecución de sus labores; dejando al estado el papel, o mejor dicho la obligación de garantizar esa libertad a cada gobernado.

Es entonces que la escuela de los FISIOCRATAS, iniciadores de la corriente liberal cuyo máximo exponente fue **ADAM SMITH**; afirmaba que: *"No existía la necesidad de que implorar la voluntad mayoritaria para sistematizar lo económico"*. Es viable señalar en este orden de ideas; que cuando hago mención a sistematizar lo económico, lo hago como en su momento lo indicaron los expositores de esta escuela, al estado mismo, propiamente dicho. No debe influir; ya que éste, o sea el Estado, debe existir por sí; ya que no ha sido necesaria ninguna prevención razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización; por ende no debe interponerse o interrumpir su camino. Lo cual en su momento el autor denominó **"LA ESPONTANEIDAD DE LAS INSTITUCIONES"**.

En otro orden de ideas; pero sin apartarnos del lineamiento planteado, es viable señalar que dentro de esta corriente encontramos a otros pensadores que por su papel fueron importantes; a saber, BAPTISTE SAY, ROBERTO MALTHUS Y DAVID RICARDO; es importante hacer especial mención a este último, ya que se distinguió por creer firmemente EN EL COMERCIO INTERNACIONAL. La corriente

filosófica propuesta por estos dos doctrinarios Franceses llegó a su culminación en Documentos importantes:

***LA LEY CHAPELLIER.***

***EL CODIGO CIVIL.***

***EL CODIGO PENAL.***

Como bien sabemos, estas leyes u ordenamientos no sólo fueron importantes en FRANCIA; sino que tuvieron repercusión en los países de América; que tomaron de éstas los principios básicos para crear sus propias Leyes ordenadoras del Estado, para con sus Gobernados.

Al respecto, trataré de señalar lo más importante esencialmente hablando de las Leyes anteriormente señaladas. De tal manera entonces, comenzaré por la LEY CHAPILLER. Esta Ley en su exposición de motivos dice textualmente: ***"NO EXISTE MAS INTERES EN UNA NACION QUE EL PARTICULAR DE CADA INDIVIDUO Y EN GENERAL DE LA COLECTIVILIDAD"***. Si bien desde un punto de vista muy particular, como lo señaló la ley en comento, no solo se preocupaba por el bienestar del gobernador; ya que si bien no crea Derechos subjetivos para ellos y ni siquiera para la mayoría, sino que solo se concreta en alcanzar las metas fijadas en un momento dado sin importarle en verdad la repartición de riqueza.

Algo característico no solo de este Estado Francés en su momento histórico, sino que me atrevería a decir que ningún Estado ya desde su formación y hasta nuestros días, se ocupan de tal fenómeno. Sea este Socialista o Capitalista; aunque ha quedado demostrado que el Socialismo es Utópico, por lo que fue un fracaso. El Estado Capitalista por la pobreza que refleja su clase impulsara, ósea la trabajadora, va por el mismo camino.

Siguiendo con la LEY CHAPPELLIER, podemos resumir indicando que en su momento fue capaz de contener la exigencias de los trabajadores que buscaban mejores condiciones de trabajo. Ya que esta Ley, les negaba el Derecho de Sindicalización y al no existir agrupaciones, por ende no tenía igualmente Derecho a la Huelga.

En otro orden de ideas, el CODIGO PENAL antes referido sancionaba con todo el rigor de la Ley, toda conducta que: "**A pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos**" vieran entorpecida la trayectoria económica.

El Código Civil se encargaba de regular la contratación de los trabajadores mismos, bajo la figura de ARRENDAMIENTO; sujetándolas a condiciones contractuales inhumanas, ya que como hemos hecho notar las jornadas eran notoriamente excesivas, los salarios ínfimos y existían

cruel castigos para aquellos que no se ajustaran a estas normas que en su momento prevalecieron. Es importante hacer mención que no existía igualdad para todos los individuos, ya que había diferencias por lo que respecta a su edad, sexo y condiciones sociales.

#### **1.1.4.d).- LA EPOCA CONTEMPORANEA**

Esta etapa del Derecho Laboral esta contemplada en el siglo XX; existen factores fundamentales por las corrientes económicas que se presentan en concreto por el llamado LIBERALISMO.

Dando como consecuencia el englose de grupos dueños del capital y por otro lado el grupo de la fuerza trabajadora. De tal manera entonces, el nacimiento de esta clase "**Capitalista**" produjo el sistema económico liberal y el marginamiento de la clase que subsistía mediante el alquiler de su fuerza de trabajo.

A principios del siglo XIX el poderío de la fuerza capital era tal que el Estado era ajeno a la vida económica y como consecuencia de ello, de las relaciones Obrero-Patronales; a no ser que reprimiera la coalición sindical y los movimientos

de huelga. Existía ya una completa liberación entre las relaciones obrero-patronales, como es de suponerse había un claro favoritismo de intereses de los patrones.

Tal fue la consigna que el capital creció rápidamente y fue extendido sus dominios a las grandes ciudades y a los suburbios de estas; amenazando a los obreros; quienes para subsistir se vieron obligados a trabajar jornadas de 13 y 15 horas, con un salario mísero que apenas y podía tener al obrero con vida.

Como podemos apreciar, que si bien el derecho es dinámico y está en constante transformación; la condición del obrero es y seguirá siendo la misma; salvo con algunos derechos que se han logrado; pero el salario sigue miserable y a penas logra mantenerlo con vida.

A nivel mundial, esta etapa tuvo crisis importantes, como la del año de 1815, donde miles de trabajadores son despojados de su trabajo y por ende de su salario, todo ello por el temor de los manufactureros Ingleses que vieron repletas sus bodegas de mercancía. Y todo esto a lo largo de los años produjo un caos.

"El pauperismo y las crisis son dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda la idea

de Smith a cerca de la armonía de los intereses privados y públicos".<sup>3</sup>

Es entonces que comienzan a pronunciarse nuevas corrientes que se encargaron en denunciar la Explotación de la que eran objeto los trabajadores; esto en la nefasta consecuencia de la doctrina "**Liberal-Individualista**". Se cuestionó severamente sus principios; comenzaron otras críticas más, las que se limitaban a tratar de remediar sus defectos y las que veían en el sistema la causa del mal, las cuales su único fin era la creación de un Estado justo y humano.

La influencia de pensadores Alemanes como CARLOS MARX, FEDERICO ENGELS y otros tantos como LUIS BLANC, SISMONDI, SAINT-SIMON, CARLOS FOURIER; aunque con menos importancia, todos ellos sostenían la idea del SOCIALISMO UTOPICO en contraposición de los Marxistas, quienes logran una lucha verdadera por la clase explotada.

Mientras tanto en México, ocurrían fenómenos sociales trascendentes había ya "culminado la Revolución" que daba paso a la emanación de la Constitución de 1917. Donde se toman medidas tendientes a la defensa del trabajador; es

---

<sup>3</sup>. ASTUDILLO URSUA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios. UNAM. México, 1978. pp. 99 y 100.

entonces que se reconocen Derechos Sociales. Que vistas crudamente, **"LA EXPLOTACION DEL HOMBRE POR EL HOMBRE"**. En este orden de ideas el Maestro MARIO DE LA CUEVA indica que el Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones del trabajo; la miseria, la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

Tiene el Derecho del Trabajo una excelsa misión, por que su idea es la justicia y por todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y por todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia.

La transformación social no será una donación de la burguesía; quien lo piense será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes luchan por ella.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 6ª. Ed. Edit. Porrúa México, 1981. p.25.

En otro orden de ideas, la fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso; es la condición fundamental de toda vida humana, es decir que el trabajo ha creado al propio hombre.<sup>5</sup>

## **1.2.-CONCEPTO DE DERECHO Y DERECHO DEL TRABAJO**

### **1.2.1.a).- CONCEPTO DE DERECHO**

Las reglas de la lógica disponen que cuando se quiera tener un concepto claro y preciso de un objeto de conocimiento, lo aconsejable es contar con una definición de dicho objeto, la cual será una síntesis de los elementos esenciales que lo constituyen.

Afortunadamente para nosotros, contamos para resolver este problema, con un extraordinario estudio hecho al respecto por el Jurista Eduardo García Maynez, en el que nos hace resaltar, que la dificultad principal ha consistido en

---

<sup>5</sup> ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, Edit. Publicaciones Cruz. México, 1977. p.1

que los estudiosos del Derecho no se ha puesto de acuerdo sobre cual es el objeto a definir. Además por otra parte, hemos observado que no hay tampoco un criterio uniforme en cuanto a los elementos esenciales del Derecho.

El Maestro Eduardo García Maynez, nos indica que esos objetos que han identificado los juristas como el Derecho y lo han definido en forma tan diversas es el mismo Derecho visto desde varios ángulos.

En este mismo orden de ideas, unos definen el Derecho Natural, otros el Derecho Positivo y algunos más, el Derecho Vigente y a su vez, estos aspectos del Derecho los contemplan distintamente, lo que ha dado lugar a múltiples definiciones.

Mientras no se salve dicho abismo, no podremos contar con una definición del Derecho, por lo que tendremos que conformarnos, por ahora, con tener un concepto del mismo, razón por la cual dejamos a un lado el problema de su definición y nos concentramos en el relativo a su concepto general.

## **ALGUNOS CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO EN LA DOCTRINA**

El concepto del Derecho que nos proporciona el autor alemán Edgar Bodenheimer es seguir su teoría.

El Derecho, que por su propia naturaleza, "es un término medio entre la anarquía y el despotismo. Trata de crear y mantener un equilibrio entre esas dos formas extremas de vida social.

Para evitar la anarquía, el Derecho limita el poder de los individuos particulares; para evitar el despotismo, frena el poder del gobierno". Llama al Derecho que limita el poder de los individuos, "Derecho Privado" y al que frena el poder del gobierno, "Derecho Público". La función general de ambas ramas del Derecho es esencialmente la misma; consiste en la creación de restricciones al ejercicio arbitrario e ilimitado del poder.

Pasemos a exponer a continuación el concepto de Derecho que nos da el Maestro Oscar Morineau:

Nos dice que el Derecho, como bien cultural es producto de la actividad creadora del hombre, estudiado por la Ciencia Jurídica como una de las ramas de las Ciencias de la Cultura,

no tratará de describirnos lo que es, sino que tendrá que apelarse al sentido, al fin para el cual ha sido creado.

Decíamos que el sentido de una obra humana está en su motivo, en su fin y en su capacidad para realizarlos, por lo que el Derecho, como obra humana dotada de sentido, es una manifestación caprichosa, sino el medio para lograr un fin valioso.

Por lo que el derecho es para este autor: una obra humana, cultural, que constituye un medio, y que como tal, tendrá sus elementos esenciales.

El Derecho ha sido siempre, es y será eternamente el conjunto de reglas para el juego de la vida intersubjetiva en una comunidad determinada.

El Jurista Oscar Morineau, hace un examen profundo sobre el concepto del Derecho, atendiendo principalmente al sentido, al fin o significado que tiene el Derecho en la vida social humana, como creadora de bienes culturales, y ya que el Derecho es un bien de la cultura creado por el hombre, por ende, deriva de ello, cual será el sentido, el fin o significado para el cual fue hecho.

Ese fin ha sido el de regular la conducta humana del

hombre dentro de la vida en comunidad, encauzándola siempre a la realización de los más altos valores humanos dentro de la sociedad.

Derecho según Hans Nawiasky:

Ante todo, esta fuera de duda que no se trata de una cosa que pertenezca a la naturaleza exterior, sino de un fragmento del mundo intelectual humano. Además es claro; que las representaciones mentales se refieren a una conducta del hombre en su dimensión social. A esto se une, como tercer elemento que no se alude a la conducta real de los hombre, sino a las exigencias que se hacen a la conducta humana. Objeto de la consideración no son representaciones sobre un ser social, sino sobre un deber ser. Como las proposiciones en que se contiene un deber, reciben la denominación de normas, el Derecho se manifiesta como un conjunto de normas dadas. La Ciencia del Derecho tiene por objeto normas específicas y pertenece, lo mismo que otras Ciencias que se ocupan de normas de cualquier clase, a las llamadas Ciencias Normativas.

Derecho Según Trinidad García:

El Derecho es un conjunto de normas o reglas que gobiernan la conducta externa de los hombres en sociedad;

es exclusivamente un producto social, fuera de la colectividad humana no tendría objeto. Se impone a los hombres por la fuerza la misma sociedad organizada en poder aplicar una sanción al que viola la norma jurídica.

Para concluir, haremos un comentario final sobre los conceptos que del Derecho se han expuesto, en conjunto, para después referirnos al concepto del Trabajo. Finalmente circunscribiremos a dar algunas definiciones sobre este último.

No señalaremos ni entablaremos polémica sobre las diferencias que existen entre los criterios expuestos que sobre el concepto del Derecho han dado los autores citados, basta con estudiar cada uno de ellos y compararlos para percatarnos de tales diferencias. Nosotros haremos todo lo contrario, trataremos de conciliar o unificar las posturas para formarnos un concepto del Derecho uniforme que nos sirva, posteriormente, en nuestro trabajo.

Hemos visto que los autores citados están acordes en señalar que el Derecho es un instrumento creado por los hombres para regular su conducta externa, en comunidad, que de no ser regulada, traería el caos de la misma comunidad, posiblemente llevándola a su propia destrucción.

Esa regulación de conducta se hace a través de

"normas" o "reglas generales de conducta" especiales, es decir, con ciertos elementos constitutivos esenciales que hacen que efectivamente funcionen y cumplan con el fin para el cual han sido creadas. La conducta humana así regulada, tiene un sentido, un fin, como toda obra cultural humana, consistente en ajustarla, encauzarla a la realización de valores.

Teniendo nuestro concepto del Derecho en general, es decir, referido a él como Ciencia Jurídica, pasemos al estudio del concepto del Derecho del Trabajo.

## **CONCEPTO MODERNOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Abordar el problema de la conceptualización de una disciplina determinada, planteada eminentemente, y a manera previa, cualquiera que sea ésta, la necesidad de enfrentarse con dos cuestiones fundamentales: La de su esencia misma y la de su conexión con aquella otra materia, que similar o no a ella, presenta, sin embargo, con la misma una razón de parentesco doctrinal o cuando menos, de proximidad de objeto. En el ámbito jurídico no es distinta la forma en la cual se nos presenta en orden a un adecuado

tratamiento de lo que haya de constituir. De este modo, encararse con la cuestión que si entraña en el problema del concepto del Derecho del Trabajo equivale, en primer lugar a tratar de averiguar cuáles serán los supuestos fundamentales de tipo doctrinal y práctico, sobre los cuales pueda levantarse un concepto de Derecho Laboral con validez universal histórica. Encierra, por otra parte, la exigencia de incurrir al Derecho del Trabajo dentro del panorama general de las disciplinas jurídicas.

Desde el siglo pasado, a través de la literatura jurídica alemana, es fácil encontrarse con lo que se ha llamado "Teoría General del Derecho". Es este concepto aplicado a las distintas ramas jurídicas del Derecho; ALLGEMEINE consideró el problema de su significación general, cabe hablar de una Teoría General del Derecho, dentro de la cual tendrá su asiento todos aquellos conceptos esenciales en orden de una y más acabada y exacta comprensión de lo que son los problemas jurídicos abordados con un criterio esencial y lógico. Como ha señalado el Maestro LEGA LACAMBRA, la Teoría General del Derecho, ha significado en todo caso una inserción del punto de vista en la filosofía del Derecho, esto que evidentemente es cierto, no puede, de modo alguno, desvirtuar la significación excepcional que la Teoría General del Derecho alcanza dentro de todo tipo de concepción jurídica.

No vamos a determinar aquí, puesto que no es nuestro objetivo, lo que el Derecho sea, ni siquiera lo que la Teoría General del Derecho como disciplina comprensiva de los conceptos esenciales de lo jurídico, dentro de la rama general de las ciencias, representa. Sí importa en cambio, dejar establecido con toda claridad que cualquier rama jurídica y concretamente el Derecho del Trabajo, ha de contar con un conjunto de supuestos previos de los que se encierra, de lo que ha de ser puntos de partida indispensables en orden de una construcción específica de lo jurídico-laboral.

Nociones como Derecho Objetivo o Subjetivo, Derecho Natural y Derecho Positivo, fuente del Derecho, contrato, costumbre, relación jurídica, de ser admitidas como previas y dadas ya como de conocimiento necesario para partir de ellas, construir tanto lo que dichas nociones entraña para una rama jurídica determinada, como lo que su necesaria adaptación requiere desde el punto de vista de las especialidades. Esas nociones se presentan en los círculos o ámbitos concretos de nuestra rama jurídica. De tal manera entonces, si lo que por SAVIGNY llamó parte General del Derecho Civil tiene, sino la justificación cuando menos la justificación evidente, de ser el Derecho Civil la rama del Derecho que englobó los conceptos fundamentales de que se nutrieron las otras disciplinas jurídicas, esta explicación no puede encontrarse al tratar de entrañarse en cualquier rama

del Derecho. De aquí que el Derecho del Trabajo tenga que suponer para nosotros, en la construcción de su concepto y en limitación de sus ámbitos y vigencias, una postura normalmente previa y reconocida de ese cuadro de conceptos fundamentales que quedan perfectamente enmarcados dentro de una Teoría General del Derecho.

La Teoría General del Derecho cumple, pues, de este modo un objetivo bien definido y claro: el de servir a las distintas disciplinas jurídicas que aparecen como aspectos parciales de la realidad, teniendo que manejar necesariamente un conjunto de conceptos y relaciones y operar con una serie de conocimientos de validez netamente definida en la teoría para su posible aplicación al aspecto concreto que la rama jurídica especial plantea en cada caso.

Derecho del Trabajo y Teoría General del Derecho se encuentran así en una relación de antecedente y consecuente. Dado que la filosofía del Derecho no es Teoría General del Derecho y que tampoco la Ciencia del Derecho encaja plenamente dentro del esquema general de dicha teoría, hay que referir cualquier rama jurídica, concretamente ahora el Derecho del Trabajo, a la teoría general, en cuanto que no se trata tanto de buscar la ontología del Derecho del Trabajo como definir lo que el Derecho del Trabajo sea en función de unos presupuestos

científicos, históricos y actuales que atribuyan a darnos el común denominador de lo que en ese conjunto de relaciones jurídicas englobadas bajo la común denominación del Derecho Laboral.<sup>6</sup>

El concepto del Derecho del Trabajo tiene que ir vinculado, quíerese o no, al problema más extenso de las ramas del Derecho. En el entendido de que éstas no rompen con lo que es la unidad del mundo jurídico ni cabe, en consecuencia, hablar de diferentes Derechos, sino del Derecho entrevisto según perspectivas tomadas desde otro punto de vista; consideración que en cada relación jurídica se puede presentar.

En otro orden de ideas, el problema conceptual está implicado en la existencia misma del Derecho del Trabajo, pues si bien éste tiene autonomía propia dentro de la realidad de los conceptos, son éstos lo que le darán expresión a aquella.

La significación de las ramas del Derecho no es sino las derivaciones a través de las cuales se despliega la fuerza de aplicación que el Derecho como noción tiene en función de un objeto propio que es siempre parcela de la realidad cortada

---

<sup>6</sup> RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa UNAM, 2a. Ed. México, 1981. p.9

para servir de base constructiva a una rama distinta, se van desarrollando los diferentes supuestos científicos sobre los cuales se levanta la sustantividad y la autonomía de la rama de que se trata.

Para Walter Kaskel y Herman Desch, es "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación del trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo y de las personas simuladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos".<sup>7</sup>

Con estas afirmaciones creemos que puede hablarse de la rama jurídica laboral, admitiendo que, en cualquier caso la determinación del concepto del Derecho del Trabajo habrá de fundamentarse sobre deducciones, que en consecuencia harán más claro el planteamiento del problema conceptual en tanto y en cuanto al Derecho del Trabajo se refiere.

Para Folch, "son las normas jurídicas dirigidas a regular relaciones entre patrones y obreros".<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> HUECK, Alfred y H.C Nipperdey. Compendio del Derecho del Trabajo Revista deDerechoPrivado Madrid

<sup>8</sup> FOLCH, Gallar Derecho Español del Trabajo. Barcelona, España, 1936. p. 9

Mientras que para Walter Kaskel y Herman Dersch, "es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos".<sup>9</sup>

El Derecho del Trabajo es una rama jurídica, con carácter normativo como tal y que ha de admitir como supuestos previos los conceptos jurídicos esenciales que en todo su valor aparecen ya suficientemente unificados por la Teoría General del Derecho.

El Derecho no queda escondido en su unidad sustancial por la existencia de múltiples campos o parcelas de la relación humana que, susceptibles de ordenación jurídica, puedan dar lugar, según la perspectiva y el sentido de su alcance, a diferentes ramas jurídicas.

En todo caso, el Derecho del Trabajo hay que partir de la distinción aristotélica entre género próximo y diferencia específica con valor de aplicación que para esta distinción

---

<sup>9</sup>. KASKEL, Walter y DERSCH, Herman Derecho del Trabajo. Tomo II. Buenos Aires, Argentina, 1952. p.8

tiene, en este caso, el que el Derecho se nota común a todas las ramas jurídicas y trabajo aparece como esa especificación a que la rama queda en este caso sometida, sirviendo aquí de objeto para construir la autonomía de ésta.

### **1.2.2.b).- LEGISLACION INDUSTRIAL**

En la teoría de las denominaciones que comienzan admitiendo el sustantivo del Derecho, dando como sobreentendida la existencia de un sistema orgánico y de un conjunto de principios que hacen de una rama jurídica algo sustantivo, aunque la función del objeto de dicha rama se encuentra comúnmente usada la terminología del Derecho Industrial. Cabe señalar que no hay autores de mucho renombre que utilizan este sustantivo del Derecho Industrial, que sin duda alguna ya no es apropiado usarla.

Pero en su momento CARNELUTTI, PHILIPART, CARDAVELLI, POBLETE, han dado a lo que conocemos como el Derecho del Trabajo, la denominación de Derecho Industrial. En realidad los autores que han dado esta denominación en sus obras pertenecen a la primera época del Derecho Laboral cuando éste era solamente Legislación sin llegar a Derecho.

En la denominación del Derecho Industrial solo se encuentra un cambio de nombre. La cuestión terminológica en nuestra disciplina es puramente convencional, en el sentido que este es variable en tanto y en cuanto al momento histórico en cuestión.

No debemos olvidar, que fue el primer nombre que se le dio a esta materia; su origen se explica por la época, ya que en ella comenzó el poder de las industrias y por ende el maltrato a los obreros. Como los hemos indicado con anterioridad, esta denominación empleada por los juristas señalados, resulta a todas luces restringible, ya que el sólo hecho de la contemplación de algunos de los aspectos de nuestra materia. Ello se pone de manifiesto si se analiza el contenido de las obras de aquellos que designan como Derecho Industrial; en el Derecho Industrial existe un matiz económico de profunda textura y una referencia al fenómeno productor que, con derivaciones del signo administrativo, condiciona al sentido de la materia y prima sobre lo puramente laboral.

El hecho es que en nuestros días, bajo la denominación de Derecho Industrial, se engloba el estudio de las cuestiones relativas a propiedad industrial, patentes y marcas, el hecho de que esa terminología esconda al conjunto de medidas legales necesarias para obtener un permiso de

establecimiento de industria o desarrollo de ésta función de acondicionamientos y exigencias puramente administrativas, demuestra con toda claridad que no es posible seguir designando como Derecho del Trabajo, ya que cuenta con bases diferentes y de diversos objetos.

García Oviedo ha rechazado como antifibológico el término Industrial. Gascón y Marín, Royo Villanova y en general, todos los estudiosos, separan netamente el Derecho Industrial del Derecho del Trabajo, como correspondientes a contenidos diferentes en las ramas que aparecen integradas por un conjunto normativo destinado a regular relaciones e instituciones distintas.

No tiene sentido de ninguna clase la posible confusión actual entre ambas expresiones (Derecho Industrial y Derecho del Trabajo) que, si inicialmente pudieron contar con una aproximación explicable simplemente desde el punto de vista histórico, han perdido ya esas razones para sentirse destinadas a objetos completamente diferentes. La confusión viene, sobre todo, de la doctrina Francesa, que fue muy dada a utilizar el término Industrial ya antes referido a los problemas laborales. Incluso obra tan significativa en el campo de la ciencia jurídica laboral como de Bray lleva la denominación de "***Les lios du travail industrielle et de la prévoyande sociale***" englobándose bajo tal denominación

un contenido que es substancialmente laboral. Bien es cierto que el mismo Bray se limitó de poner como subtítulo el de Legislation Ouvrière, con lo cual dicho está que limitaba ya el alcance de su Legislación Industrial, aun cuando la denominación de su obra diese a entender, literalmente analizado, que se trataba de un estudio de aquellas leyes que regían la materia del Trabajo en Industria.

En todo caso, son soluciones unilaterales; terminologías híbridas como la de Bray, lo que no cabe duda es que, en nuestros días, no hay posibilidad de sostener como aceptable la denominación de Derecho Industrial, que carece de toda razón etimológica y científica para ser contra puesta a la más exacta de Derecho del Trabajo.

### **1.2.3.c).- DERECHO OBRERO**

Ha sido fundamentalmente obra de autores franceses, de los cuales podemos señalar a Scelle, quién incorporó la denominación de Derecho Obrero.(Droit Ouvriere) la cual ya no es muy conocida en nuestros días. Esta denominación cuenta con una razón histórica; en origen del Derecho Laboral hay un amplio predominio de instituciones jurídicas que encuentran su inicial planteamiento en cuanto a

instituciones dotadas de especial regulación, en la necesidad de atender a la protección de aquellas clases sociales desprotegidas de ayuda y atención. No había, en los tiempos en que hizo su aparición lo que más adelante habría de ser Derecho del Trabajo, otra clase social más necesitada de protección que la clase obrera. Esto, por una parte y por otra, el que tal protección se manifestase por medios jurídicos, hicieron perfectamente fiel y hasta cierto punto lógica la denominación de Derecho Obrero. Se admite en Francia y alcanza en México, una aceptación en algunos de nuestros autores, de los cuales podemos mencionar por ejemplo a Alvarez con su obra: "Derecho Obrero" o al Maestro Castorena con la obra: "Tratado de Derecho Obrero".

Sin embargo, la adaptación científica de tal terminología no es sostenible, ya que el sentido restringido con que la obra se conoce al aludir tal objetivación solamente a quienes despliegan su actividad en un trabajo manual; el sentido unánime clasista con el dominio común tal denominación se conoce y sobre todo la escasa virtuosidad científica que el término así usado obligan a desprenderse de lo que sugestivamente pudiera tener tal denominación para pronunciarse por otra diferente, de mayor rigor científico y de menor nivel infra-intelectual.

Todas estas razones, aparte de algunas otras que pudieran ser también alegadas, pruebas, como la denominación del Derecho Obrero queda sin sentido alguno aplicada a lo que contemporáneamente conocemos como Derecho del Trabajo.

Nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo; es por ello que se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitativos, ya que de su misma letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero, o, cuando más, a quienes realizan trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

#### **1.2.4.d).- DERECHO SOCIAL**

Con la denominación del Derecho Social, al tratar de aplicar al Derecho del Trabajo, nos encontramos con un problema prolongado a través de su desarrollo mismo; es la dificultad que nace como consecuencia de la propia amplitud del término social, especialmente, de la variedad de significaciones con que tal expresión puede ser y ha sido de hecho, entendida y aplicada.

Se ha dicho, en primer lugar que la validez de la expresión Derecho Social ha de quedar descartada como aplicada a una rama jurídica determinada, ya que el Derecho en general y con él, por tanto, todas las ramas jurídicas, tienen un sentido social. Así pues, Derecho Social es, para algunos puristas del lenguaje, caer en una redundancia gramatical.

Evidentemente, si queremos sistematizar las posibles significaciones de Social, debemos de seguir un orden determinado para no incurrir en defectos de metodología. Lo Social, en primer término, es aquello que expresa la esencia íntima de la naturaleza humana.

El hombre es un ser social, en cuanto nace inevitablemente abocado a vivir con los demás, es decir con la sociedad; la convivencia del hombre es fruto de su naturaleza social; aunque quiera, no puede renunciar por ningún medio a ella. En este sentido lo social es un término que sirve para ser aplicado con criterio sociológico más que jurídico.

Naturalmente, lo primero que hacemos, al venir al mundo, es convivir con los que están en él. Esta convivencia no es dada, nace como consecuencia del hecho mismo de la vida. El nacimiento trae consigo capacidad de goce y de

ejercicio para ese nuevo ser, por lo que ese ente será susceptible de adquirir Derechos y contraer obligaciones; para la ciencia jurídica , la noción de ese ente es puramente de derecho susceptible de ser sujeto desde que nace es sujeto de derechos y obligaciones.

En segundo lugar, cabe hablar de lo social referido al Derecho pero también en un orden de graduación diferente.

El Derecho es una forma social y desde ese punto de vista, lo social conforma necesariamente a todas las ramas del Derecho. Pero descendiendo de este plano general a las realidades particulares, a las instituciones jurídicas concretas, no cabe la menor duda de que éstas se crean y se manifiestan a través de un conjunto de vínculos que cuentan con una proyección y con un orden de ligaduras y vinculaciones de signo diferente.

Es claro que el Derecho en General y el Derecho en Particular, tienen o deben tener un contenido social. Pero no es menos claro tampoco que al Derecho se le pueda reconocer, en su concreción normativa práctica, una orientación netamente social por predominio de lo colectivo sobre lo individual, o esencialmente individualista, por predominio de lo individual sobre lo colectivo. Tomando como base este criterio de ordenación de las instituciones jurídicas

y no el más general, que identifica lo social con todo Derecho, es posible, no disentir del todo con lo señalado por Gurvitch cuando distingue entre relaciones de coordinación, relaciones de subordinación y relaciones de inordinación, para atribuir las primeras al Derecho Privado, referir las segunda al Derecho Público y hacer coincidir las últimas con lo que él denomina Derecho social.

La Doctrina de Gurvitch tendría en todo caso, el gran valor de haber descubierto un tercer camino para escapar a la rígida, tanto peligrosa, contraposición entre el Derecho Público y Derecho Privado. Un valor en cierto modo similar, aunque con las naturales variantes, cabe señalar a la Doctrina de Ehrlich, cuando distingue entre el espontaneísmo jurídico, obra de lo social, que da al Derecho Social y el Derecho Reflexivo o Derecho Estatal, que nace por virtud de un proceso pensado y formalmente desenvuelto.

Resulta indudable, en todo caso, que la denominación Derecho Social implicada al contenido del Derecho del Trabajo no encaja dentro de ninguno de los lemas o direcciones que tal denominación acabamos de advertir. No encaja tampoco en el Derecho Institucional de Haurion.

En la acepción genérica que considera social todo Derecho, porque en tal caso no hay por que aplicar una

expresión con valor genérico a algo que, como el Derecho del Trabajo, cuenta con una significación específica. En la segunda de las acepciones, porque dentro del Derecho del Trabajo, hay relaciones con puro valor de coordinación y otras de tipo subordinado, produciéndose además una especie de interferencia entre aquellas y éstas, donde en mucho casos resulta difícil cuando no imposible determinar dónde termina la actitud de igualdad o la diferencia de jerarquía, para crearse una mera postura de integración entre órdenes de una misma base u obedientes a un idéntico principio.

No cabe negar que la expresión de Derecho Social goza todavía, en el mundo científico, de excepcional apoyo. Son numerosos los autores que la sostienen; pero el valor genérico de los mismos no sirve como argumento de autoridad, ya que, frente a cuantos mantienen tal denominación, son muchos más los que rechazan, a ello se tendría que añadir, además, que mucho más valor que un argumento de autoridad tiene siempre la razón interna y que ésta contribuye a mantener la terminología de Derecho Social. No es del todo exacto, sino sólo en partes, lo que el autor español García Oviedo dice al respecto al tratar de justificar la denominación de Derecho Social cuando expresa que: "Histórica y racionalmente, este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido

por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria", para alegar a continuación que si Social es el contenido del problema, Social ha de ser el Derecho creado para su resolución.

La confusión en que se incide con esta postura, equivale a tomar como justificación esencial e interna de una disciplina lo que pudo ser motivación histórica de la misma.

Es una denominación demasiado amplia, abstracta, redundante e imprecisa, ya que el vocablo "Social" es demasiado amplio, todo derecho es social, no obstante, existe una corriente moderna que considera que el Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo la especie.<sup>10</sup>

Sus límites hoy se encuentran, en todo caso, ya sobrepasan por una parte y quedan excepcionalmente reducidos por la otra . No hemos de tratar aquí en toda la serie de razones jurídicas de tipo positivo que el profesor español Pérez Botija ofrece para evitar la confusión a que conduciría, en muchísimos terrenos, la conceptualización terminológica del Derecho del Trabajo como Derecho Social.

---

<sup>10</sup>. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Vol I, Mco., 1970. p 31

Bástenos agregar a todo lo ya expresado que la materia del objeto del Derecho del Trabajo no puede quedar encuadrada dentro de la ambigua expresión Derecho Social ni por lo que en su origen, ni por lo que constituye el núcleo de las relaciones jurídicas en torno a ellas constituidas, ni por lo que aparece como desembocadura normal a efectos de estas relaciones. A fuerza de matizar el carácter social del Derecho del Trabajo, se ha incurrido en el defecto de olvidar que también en su seno existen relaciones individuales y que a los individuos van esencialmente dirigidos los fines de tales relaciones.

Ello demuestra como es posible caer en graves inexactitudes a la hora de tratar de definir una realidad que no tiene otro sentido que el de contar con una materia propia de relación jurídica. Cuando, por consiguiente, se dice Derecho Social, se quiere decir otra cosa distinta de lo que se expresa con la denominación Derecho del Trabajo, o efectivamente, se está incurriendo en una superposición de denominaciones que responder, en su misma expresión gramatical, a contenidos u objetos diferentes.

La amplitud, por muy estricto que sea el sentido con el que se le quiera adoptar, de la expresión Derecho Social, irá siempre más allá de donde puede ir el Derecho del Trabajo.

La estructura de éste, su propio sistema orgánico y el sentido mismo de sus relaciones, lo conformará en cualquier supuesto, a manera de una rama jurídica con todo el contenido Social que se quiera, pero sin olvidar, como se ha señalado, que en él se dan abundantes y muy calificadas relaciones particulares en las que, independientemente de su valor Social, lo que predomina es el sentido jurídico particular de su establecimiento y de sus efectos.

Del Derecho Social pueden darse estas connotaciones, según la tesis de José Campillo Sáenz:

1.- Los Derechos individuales y los Derechos Políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los Derechos Sociales intentan realizar preferentemente la justicia Social.

2.- Los Derechos Individuales y Políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los Sociales se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría Social independientemente de la ciudadanía.

3.- Los Derechos Individuales son Derechos absolutos, erga omnes. Los Derechos Sociales son derechos relativos, con un sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

4.- Los Derechos Individuales o de Libertad constituyen permanentemente un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo. Los Derechos Sociales, exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.

5.- Los Derechos Individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los Derechos Sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del Derecho sólo pueden mejorar, pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.

#### **1.2.5.e).- DERECHO LABORAL**

La expresión de Derecho Laboral se debe de aceptar en cuanto a que queda como equivalente al significado del Derecho del Trabajo; la palabra laboral viene del latín LABOR, ha adquirido ya plena consagración gramatical dentro de nuestra terminología y representa hoy una

objetivación perfectamente comprensible como aplicable al Derecho. Decir Derecho Laboral es hablar de Derecho del Trabajo. Las raíces de la expresión laboral tienen un encuadramiento perfectamente lógico y definible dentro de la pureza absoluta que cabe a dicho término.

Es Castán quien ha definido de una manera más exacta la expresión Laboral como incorporable al Derecho del Trabajo. Pérez Botija; por su parte, la considera como un indiscutible acierto. Y aun cuando, a primera vista, aparezca como un neologismo italianizante (de italiano labor), la raíz latina de ambos idiomas permite encontrarles numerosas derivaciones y perfecto encuadramiento dentro de nuestra terminología. Independientemente de que deban de considerarse o no iguales los términos trabajo y labor, cuestión esta enteramente bizantina a estos efectos, resulta indiscutible que la traducción adjetiva del Derecho del Trabajo sería el Derecho Laboral, de la misma forma que la sustantivación de este extremo es aquel.

Es sin duda, el hecho de que Derecho Laboral y Derecho del Trabajo cuentan con una equivalencia absoluta, lo que ha determinado que no sean muy numerosos los autores que utilicen tal denominación, si bien no cabe la menor duda reservar respecto a admitir que la razón de esa no abundancia no es otra que la identidad, como se ha

señalado; que existe entre las expresiones Derecho del Trabajo y Derecho Laboral, como substanciación terminológica de una misma disciplina. Pese a todo ello, los nombres de Castán, ya citado, Alfonso Madrid y Guillermo Caballanes, entre otros, son testimonios fehacientes en este sentido.

Lo mismo cabe decirse de los que utilizan la expresión Derecho del Trabajo, adjetivar constantemente con el término laboral el significado de las relaciones bajo tal denominación estudiadas.

#### **1.2.6.f).- DERECHO DEL TRABAJO**

Hemos dicho ya por qué no debe nuestra disciplina denominarse de una manera determinada: Derecho Obrero, Derecho Industrial, Derecho Sindical. Nos queda, por consiguiente, la fundamentación de nuestra postura afirmativa; es decir, justificar porque deben denominarse Derecho del Trabajo.

Vaya por delante que si el testimonio de autoridad tiene científicamente algún valor y nosotros creemos que sí lo tienen, aún cuando no sea nunca absoluto, ese testimonio

cuenta aquí con una fuerza excepcional. Van siendo abrumadora mayoría los autores y tratadistas que designan nuestra disciplina con la denominación de Derecho del Trabajo.

Es el **Droit du travail** francés es el **Diritto del Lavoro** italiano; es el **Arbeitsrechts** Alemán; es el Labor **Law** anglosajón; es en fin, el **Direitto do trabalho** portugués y brasileño.

La pléyade de autores adscritos a estas respectivas denominaciones es realmente numerosa y no creemos preciso de alegación testimonial en este caso. Basta con recordar a los más significativos. Así Duran, Riveró, Lyon-Caen.

En Francia; Borse-Pergolesi, Barassi, Riva Sanseverino, Ardaud, en Italia; Kask-el Dersch, Nikisch, Hueed-Nipperdey.

En otro orden de ideas, el concepto de Derecho de Trabajo, tiene que ir vinculado, al problema más extenso de las ramas del Derecho.

En el bien entendido de que éstas no rompen con lo que es la unidad del mundo jurídico y en consecuencia, no es viable hablar de diferentes Derechos; sino del Derecho

entrevisto según diferentes perspectivas tomadas en consideración que cada relación jurídica pueda presentar como conveniente.<sup>11</sup>

1.- El Derecho del Trabajo es una rama jurídica, con carácter normativo como tal y que ha de admitir como supuestos previos los conceptos jurídicos esenciales que en todo su valor aparecen ya suficientemente unificados por la Teoría General del Derecho.

2.- El Derecho no queda ascendido en su unidad sustancial por la existencia de múltiples campos o parcelas de la relación humana que, susceptibles de ordenación jurídica, puedan dar lugar, según la perspectiva y el sentido de su alcance, a diferentes ramas jurídicas.

3.- En todo caso, en el Derecho del Trabajo hay que partir de la distinción aristotélica entre género próximo y diferencia específica con el valor de aplicación que para esta disciplina tiene, en este caso, el que el Derecho es nota común a todas las ramas jurídicas y trabajo aparece como esa especificación a que la rama queda en este caso sometida, sirviendo aquí de objeto para construir la autonomía de ésta.

---

<sup>11</sup>. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. 4ª. Ed. Edit. Porrúa pp. 30-31

Esta rama del Derecho es integrante del Derecho Social Positivo, esto lo contemplamos claramente en el Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917. Es de hacerse notar que nuestra Constitución Históricamente hablando fue la primera ley fundamental que creó un régimen de garantías sociales e individuales existiendo entre estas una autonomía total y definitiva; razón por la cual nuestra Constitución fue fuente de inspiración de las Constituciones Contemporáneas.

Es importante indicar que el Derecho del Trabajo tuvo la jerarquía de norma social, por ser ésta protectora y reivindicadora de los Derechos de los Trabajadores y de la clase obrera; brindándole a estos una extensiva seguridad social. Dando como en un sólo cuerpo de Leyes el Estado íntegro conjuntamente una Constitución Política y Social, con estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos de la gran masa trabajadora; con fuerza política y social que se tipifican en las normas fundamentales.

En otro orden de ideas, nuestra Constitución Política-Social, tiene como singularidad su sistema jurídico propiamente dicho, toda vez que comprende Derechos Individualizados, que competen al Derecho Público y Derechos Sociales, vinculados directamente a la masa trabajadora que constituyen la clase económica. Desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el

Maestro J. JESUS CASTORENA define a la disciplina del Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

***"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros o con ellos entre sí, (siempre que la condición de asalariado) sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".***

En resumen, podemos cronológicamente encuadrar la evolución histórica del Derecho del Trabajo en México de la siguiente manera:

**EPOCA DE LA COLONIA O LEYES DE INDIAS.-** Que constituye el punto de partida de nuestra legislación laboral.

Años de 1904, 1906 y posteriormente 1914 y 1915, en que se dictaron en materia de trabajo, especialmente en los Estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco, importantes leyes relativas a los salarios, accidentes de trabajo y asociaciones obreras.

Año de 1917, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo establecido en su Artículo 123.

Año de 1931, en que se promulgó la primera Ley

Federal del Trabajo; en este año se federalizaron todas las Leyes Laborales Estatales y Locales que hasta entonces existían en el país.

Año de 1962, que marca una etapa importante en la Legislación Laboral, ya que en ese año se realizaron grandes reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

Año de 1970, primero de mayo, en que entró en vigor la Ley que actualmente rige en nuestros días (a la que le hace falta modificarse) que abrogó la de 1931. El movimiento Obrero pugna por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, ha sobre pasado en muchos las disposiciones de esa Ley.

Año de 1980, también primero de mayo, en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones actuales a la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo al DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; las cuales se encuentran contempladas en sus títulos decimocuarto y decimoquinto.

Es importante hacer mención, que desde la última ocasión en que se modificó y se trató de actualizar la Ley Federal del Trabajo ya han pasado ya VEINTE años, en los

cuales el Derecho, indudablemente se ha transformado día con día, procurando estar acorde a la realidad social, razón por la cual es preocupante el estancamiento que ha tenido nuestra disciplina, más aún el Derecho en General. Por lo que a gritos pide una actualización no sólo en nuestra disciplina, sino en todo el ordenamiento judicial de México.

### **DEFINICION CONCEPTUAL, NATURALEZA Y ALCANCE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios y norma legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.

b) Los órganos jurisdiccionales y las Dependencias Administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obrero y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se ha formulado con respecto al Derecho del

Trabajo, ya que ésta puede atender a los sujetos, al objeto, a los fines o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Según la época, el país y su sistema jurídico, se la ha denominado: Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo, siendo esta última denominación la que nos parece más apropiada para definir la disciplina jurídica en estudio.

También es conocida como la rama del Derecho Público y/o Social que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando estos guardan la situación especial de obreros y patrones.

Decimos conjunto de "normas legales" y no conjunto de "leyes" las que necesariamente emanan del Poder Legislativo, porque esta rama del Derecho, se compone no sólo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

En México, el Derecho del Trabajo, individual y colectivo se encuentra constitucionalizado pues lo reconoce y protege con ese rango, nuestra Carta Magna desde 1917.

Es evidente que este Derecho voluntario, aunque tenga a veces que ajustarse a patrones y límites preestablecidos en la Constitución y en las leyes laborales pueden ser creador por sí mismo, de situaciones jurídicas determinadas, como por ejemplo, las contenidas en los pactos o convenios colectivos, en las sentencias colectivas, reglamentos y otras disposiciones laborales que no emanan del Poder Legislativo.

El eminente Maestro Mario de la Cueva, decía que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Naturalmente para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud ¿qué es la justicia social? y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces es precario, por la concurrencia de intereses antagónicos. En la Doctrina también se considera que el Derecho del Trabajo, o lo que se conoce con ese nombre es un fenómeno social, con amplio contenido de justicia social y con importantes implicaciones en todos los ámbitos de la vida del país.

En nuestra opinión personal el Derecho del Trabajo **"Es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las reacciones individuales y colectivas entre los**

**hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones".**

El Derecho del Trabajo es un Derecho Imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.

La Fracción XXVII del Artículo 123, Apartado "A" Constitucional, expresamente establece la nulidad de toda estipulación que implique renuncia a algún derecho a favor del trabajador y su concordante Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que sus disposiciones son de orden público y que no producirá efecto legal alguno la estipulación que establezca o se refiera a cualquiera de los doce supuestos que expresamente señala, así como la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. Como se observa, no solo protege los derechos consignados en la Ley Laboral, sino también los consignados en cualquier otra norma de trabajo.

Por otra parte, se reconoce en la Doctrina que el Derecho del Trabajo es un Derecho inconcluso, pues debe

constantemente acoplarse a los cambios, reconocimientos y conquistas Sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, a su libertad y su dignidad.

Otra característica predominante de este Derecho, es la que los beneficios que señala al trabajador, solo son mínimos, los que pueden superarse, pero nunca disminuirse, por reglamentos pactos o convenios. Para el Dr. Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo se gesta en el siglo XX y después de superar las injusticias del mundo individualista y liberal, se plasma en la declaración de los Derechos Sociales en nuestra Constitución de 1917 y posteriormente en la Constitución de Weimar, en Alemania, en el año de 1919 y se presenta como "un Derecho de clase trabajadora para los trabajadores".

Rafael Caldera concibe al Derecho del Trabajo como: **"El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".**<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. 12ª Ed. Edit. Porrúa México, 1981 p 22

Nosotros consideramos, sin desconocer el carácter que le señala el maestro de la Cueva, que su alcance es mas extenso, que va más allá del trabajador, al normar también los Derechos y garantías patronales, organismos jurisdiccionales, e incluso protege intereses y Derechos de la sociedad en su conjunto.

Para el maestro NESTOR DE BUEN L., el Derecho del Trabajo es: ***"El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores de juego mediante la realización de la justicia social"***.

### **1.3.- CREACION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.**

El 6 de diciembre de 1810, en la Ciudad de Guadalajara, Miguel Hidalgo declaró abolida la esclavitud, Ignacio López Rayón, con sus Elementos Constitucionales de Agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos. Morelos, en los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de

Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.

Republicanos y realistas, federalistas y centralistas, diseñaron el nuevo Estado Mexicano. Nuestro país no fue ajeno a la situación de los trabajadores en el resto del mundo. Francia nos envió los Derechos del Hombre y del Ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante. Los movimientos de los proletarios en Francia, Inglaterra y Alemania eran conocidos en la obscuridad de las fábricas; los principios sociales de la Iglesia Católica se difundían en algunos púlpitos por sacerdotes avanzados. Las constituciones y los proyectos que se elaboraron, otorgaron prerrogativas que difícilmente se ponían en práctica.

El proyecto de Constitución de 1842, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª Ed Edit Porrúa México, 1981. p. 76

Ponciano Arriaga manifestó que el "trabajo y la producción no constituyen, sino que confirman y desarrollan el derecho de propiedad. La ocupación precede al trabajo, pero se realiza por el trabajo. Mientras que la ocupación exista sola, tiene algo de abstracto, en cierto modo, de indeterminado a los ojos de los demás y el derecho que funda es obscuro; pero cuando el trabajo se asocia a la ocupación, la declara, la determina, le da una autoridad visible y cierta.

Por el trabajo, en efecto, en lugar de poner simplemente la mano sobre una cosa inocuada, nosotros imprimimos ahí nuestro carácter, nos la incorporamos, la unimos a nuestra persona. Es esto lo que convierte en respetable y sagrada a los ojos de todos, la propiedad sobre la que ha pasado el trabajo libre e inteligente del hombre.

Usurpar la propiedad al trabajador la tierra que sus sudores han regado, es, a los ojos de todo el mundo, una iniquidad insoportable.

La organización económica fundada en la razón, debe facilitar el ejercicio del pensamiento y su aplicación sobre la materia, a un grado tal que jamás el trabajador encuentre obstáculo alguno para producir. La organización racional debe poner al productor en posesión de todo fruto de su

trabajo, a fin de que pueda aumentar los goces físicos y morales, en relación con el desarrollo sucesivo de su inteligencia... Hasta hoy el trabajo, es decir, actividad inteligente y libre ha estado a disposición de la materia; en lo sucesivo es indispensable derribar esta Ley y que la materia quede a disposición del trabajo".

### **1.3.1.a).- LA COLONIA**

#### **LAS LEYES DE INDIAS**

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomendadores.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones contenidas en esas Leyes, al grado de que forman parte de las legislaciones contemporáneas, sin desmerecer en este nuevo contexto; antes bien, no se concibe que un régimen laboral que se precie de justo, las pudiera dejar al margen.

Genaro V. Vázquez señala en su obra: **“Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias”**, que ante las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral.

La protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas y el otorgamiento y atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Pese a todo, no existen en los cuatro tomos de que se componen la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que eran cruelmente explotados.

Independientemente de la buena voluntad que priva al momento de irse creando la legislación de indias, lo real fue

que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix: **"Obedezcanse pero no se cumplan"**.

Genaro V. Vázquez atribuye el escaso incumplimiento de las Leyes de Indias a las razones siguientes: falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones; confabulación de autoridades con capitalistas y encomendadores; ignorancia de la ley en las provincias más distantes; pretender que leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España.

La Leyes de Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la posibilidad como: ***"Un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente"***.

Lo anterior, sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propicio inicialmente la esclavitud de los indios, en grado menor y posteriormente la de los negros africanos en gran escala.

### **1.3.2.b).- LAS ORDENANZAS**

La reglamentación rigurosa integrante de este régimen en cuanto hace a los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, que era una especie de sistema corporativo de la organización del trabajo. Es de señalarse que de los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, que era principalmente representada por maestros y artesanos, quienes monopolizaron la producción de los oficiales, aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la habilidad de los indios, las corporaciones gremiales restringían la admisión de nuevos miembros; además de esto, alargaban los períodos de exámenes para otorgar el título de maestros; las corporaciones tomaron medidas para impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados tanto por los indígenas, los mestizos y los negros; declarándose una lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Alejandro de Humboldt al respecto señaló que las condiciones de trabajo y de vida que privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX

en los obrajes "sorprendían al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo por la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y del mal trato que se le daba a los trabajadores; hombres libres, indios, hombres de color, ya que mencionaba que parecía estaban confundidos con los galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar en un jornal; unos y otros estaban materialmente cubiertos por andrajos, desnutridos y desfigurados; cada taller parecía una cárcel; no se les permitía salir y solamente a los casados los domingos se les dejaba ir con sus familias. Eran castigados brutalmente si cometían una falta establecida en la manufactura".<sup>14</sup>

En la colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto estas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los Maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

---

<sup>14</sup>.DE HUMBOLDT, Alejandro Citado por VAZQUEZ, Genaro V.: Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios México. 1940 Pag 10

Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley del 8 de Junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

En el Decreto Constitucional de Apatzingan se estableció en el Artículo 38 que: ***"Ningún género de cultura, industrial o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública"***. Se observa a la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba Don José María Morelos, principal inspirador de ese Decreto Constitucional de un gran sentido humanista.

### **1.3.3.c).- LA CONSTITUCION DE 1824**

Luego de que el 27 de Septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la Independencia Nacional, comenzó una etapa de gestación de la Nacionalidad Mexicana. Arduo fue el camino que se tuvo que recorrer en la búsqueda de fórmulas de organización que lograrán integrar al joven Estado; no era fácil romper con trescientos años de sometimiento; así se

inició una larga cadena de hechos en la búsqueda de una identidad Nacional.

Comenzó con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822; se dio el intento de reconquistar a la Nueva España por parte de una minoría de Españoles; siguió la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México, hasta llegar a la Constitución de 1824, que es el más claro reflejo de las difíciles condiciones en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

La Constitución publicada el 4 de Octubre de 1824, se propuso fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como Nación Soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias Europeas; los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes.

En el aspecto social no se dieron cambios; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano; no hubo en este renglón, rompimiento radical con el pasado. En materia laboral, antes bien, se dio el estancamiento; así se desprende de lo asentado por Guadalupe Rivera Martín en su obra **"El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución"** al narrar que:

hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios (sin que la jornada haya disminuido en más de una hora), lo que significa que durante ese tiempo, que el aumento del salario fuese de sólo seis centavos.

Sólo de manera genérica mencionaremos que ni las Constituciones centralistas de 1836 (7 Leyes Constitucionales) y de 1843 (bases orgánicas), ni el acta de reforma de 1847, que retornaba el régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo. Aun cuando hubiera habido voluntad de cambio *"todo elemento de orden fue destruido por el Estado permanente de guerras civiles y de anarquías que parecían conducir al país a su total e inevitable ruina. En el breve período de 33 años (1824-1857) hubo un Imperio; se dictaron 5 Constituciones; se establecieron 2 regímenes federales y 2 centralistas; ocurrieron 2 guerras con extranjeros, en la última de las cuales el país sufrió la mutilación de la mitad de su territorio; y en las postrimerías de este período, Santa Anna con el apoyo de los conservadores, estableció la más aprobiosa dictadura"*.

#### **1.3.4.d).- LA CONSTITUCION DE 1857**

Al derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, con la Revolución de Ayutal, se abrió una perspectiva extraordinaria para que se cumpliera con las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derechos de esa época.

Con la salida de Santa Anna, Don Juan Alvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de Octubre de 1855, el que dio como resultado la Constitución de 1857.

Con una marcada línea individualista liberal, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, de industria o de trabajo (artículo 4º) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5º) del Ordenamiento Invocado.

Las condiciones de la época no fueron propicias para el reconocimiento del Derecho del Trabajo. Destaca en los debates del Constituyente la intervención de Ignacio Ramírez, El Nigromante, quien en la sesión del 7 de julio de 1856, vehementemente reprochó a la Comisión el no haberse

ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que le legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de "un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario", lo que constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de utilidades.

Otra intervención relevante fue la de Ignacio Luis Vallarta, el 3 de Agosto de 1856; se pronunció en contra de lo expresado por Ignacio Ramírez, que dedicó bellos renglones a la condición de los trabajadores y a la necesidad de modificar el orden social imperante. Sostenía Vallarta que ante una industria incipiente como la de ese momento histórico, no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas como una consecuencia natural; a lo que ciertamente no había propuesto Ignacio Ramírez en su discurso del 7 de julio. A lo largo de su intervención del Diputado Jalisciense, después de describir la deplorable situación social que prevalecía, expuso que el constituyente nada podía hacer por remediarla, en primer lugar por el principio de dejar hacer, dejar pasar; en segundo lugar, por no corresponder estas cuestiones a la Constitución, sino a las leyes secundarias.

### **1.3.5.e).- EL CODIGO CIVIL DE 1870**

El Código Civil de 1870 dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual que una cosa. Fuera de esta magnífica declaración de principios, el texto de esta reglamentación sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones. Así por ejemplo, se presume la jornada de sol a sol y se establece la que convengan a las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que le pusiera el patrón.

En otro orden de ideas, es viable destacar también, que el trabajador podía renunciar al empleo sin tener responsabilidad, pero sin derecho a recibir prestación alguna.

De igual manera se puede destacar en este orden, lo que el Código Penal de 1872 señalaba en su Artículo 1925, donde imponía una sanción privativa de la libertad que consistía de 8 días a 3 meses de arresto y una pena pecuniaria equivalente a una multa de 25 a 500 pesos; o una de las dos anteriores, a quien se amotinará, fórmase tumulto o ejerciera violencia física o moral que hiciera que subiera o bajasen los salarios, o por obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo; es decir, que el hecho de que los

trabajadores se agruparan para defender sus derechos e intereses, era considerado un delito.

El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo; reprimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición: Ya que en realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz.

### **1.3.6.f).-LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123 DEL MISMO ORDENAMIENTO**

El Derecho del Trabajo en México nace con el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que terminó con la dictadura de Porfirio Díaz. Es el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.

Durante mucho tiempo los defensores de la dignidad del hombre que luchó para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los

problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, la colonización, la inflexibilidad del Derecho Civil y otros muchos obstáculos.

El Artículo 123 se fue elaborando mediante largas discusiones, las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo y forma a los derechos consignados.

De tal manera entonces, es viable mencionar las intervenciones que tuvieron los diputados más destacados y en este orden de ideas, Andrade sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud.

Que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello debe consignarse en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que *"la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicial en demasía y a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde*

*hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos".<sup>15</sup>*

Jara señaló que la jornada máxima de ocho horas, "no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros Mexicanos no han sido más que carne de explotación".

Gracida refiere que el movimiento sindical en el mundo, persigue la realización de los ideales: obtener una justa retribución y el respeto al pleno consentimiento: "no es justa retribución aquella que se acepta en virtud de que hay libre concurrencia, no es...justa la que está originada en la competencia de otros compañeros de trabajo; no es justa retribución aquella que se obtiene porque no hay otro medio más que soportar, en virtud de infinidad de circunstancias... estimamos que la justa retribución será aquella que se basa en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario de que el trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota.

---

<sup>15</sup>. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. 6ª. Ed. Edit. Porrúa. México, 1983 p.95

La participación en los beneficios quiere decir, según la definición de un escritor, un convenio libre, expreso o tácito en virtud del cual, el patrón da a su obrero o dependiente, además del salario, una parte de los beneficios, sin darle participación de las pérdidas... Sindicalista como soy, solamente he sido partidario de que nos opongamos al capital hasta donde sea justo, hasta donde sus beneficios compartiéndolos con nosotros tengan un límite... la justa retribución será aquella sin que perjudicar el precio del producto, elevándolo de precio, de al trabajador una parte de la utilidad que el patrón va obteniendo. Lo que se hace con el dividendo de acciones sin gravar las acciones mismas, sin gravar el negocio, lo que se hace individualmente entre el que establece un negocio o busca un socio industrial con poco capital, repartiéndose la utilidad y lo que hacen los grandes empresarios repartiendo dividendos, sin que la magnitud de los dividendos quiera decir aumentar el precio del producto".

Macías preguntaba que es la justa retribución en el trabajo: "El capitalista le da una cantidad muy pequeña al trabajador, de manera que el trabajador recibe, como es la parte más débil, la parte menor, la más insignificante; saca luego el capitalista el capital invertido y paga el interés que siempre lo fija alto, paga el trabajo del inventor, la prima que da al inventor por hacer muchos los descubrimientos y

todavía cobra un excedente y ese excedente se lo aplica al capitalista, porque el capitalista, como en la fábula del león, dice: (Esto me toca a título de que soy el empresario, esto me toca a título de que soy el inventor, esto me toca a título de que no me doblego, porque soy el más fuerte.) Y de aquí vienen constantemente los pleitos, entre el trabajador y el capital". A efecto de evitar que el patrón, en términos de los legítimos derechos del trabajador, siga recibiendo la mayor parte de las utilidades, es conveniente proteger definitivamente al trabajador, protección que podrá lograrse mediante los indicados y el contrato colectivo de trabajo.

En la cuadragésima sesión se presenta, con el proyecto del Artículo 5º, el del 123 Constitucionales, que contiene la regulación de la relación obrero-patronal,

*"A fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han colocado los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura".*

El Artículo 123 Constitucional, facultó a los Congresos de los Estados para legislar sobre esta materia.

La reforma del 6 de septiembre de 1929, confirió carácter federal y el Congreso de la Unión debía expedir la Ley.

Siguiendo con el orden del temario, pasaré a transcribir el Artículo 123 Constitucional:

**1.3.7.g).-DEL TRABAJO Y DE PREVISION SOCIAL  
(TITULO SEXTO)**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**ARTICULO 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 las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**APARTADO "A"**

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 aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para promover 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 deberá 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 con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidad 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 los 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 dos años, a los trabajos 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.

f).- 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 pegarse 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 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 administren 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 estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservar 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 de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberá 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 aun en el caso de que el patrón 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 adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la de 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 coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- La leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan 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 patrones y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 una indemnización 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 salarios o sueldos 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 podrán 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 cualquier otra situación 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 ingreso de su familia.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y avisado por el Cónsul de la Nación a donde 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 contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Los 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 plano 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 de 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 de 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 de los trabajadores;

XXVIII.- La 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 transferibles a títulos 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, vejez de vida, de cesación involuntario del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios 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;

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

a).- Ramas industriales:

- 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 fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en 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 grasa vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados, 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 aserrado y la fabricación de triplay o aglutinados de maderas;

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.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrial que les sean conexas, y

3.- Aquellas 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 ley reglamentaria correspondiente.

### **APARTADO "B"**

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 horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pegarán 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 puede 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 por 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 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 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 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 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 entregadas 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 de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se

refiere el inciso f) 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;

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán 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.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **2.1.-PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **2.1.1.a).- EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL**

Este principio esta reconocido en el texto del Artículo

123 Constitucional y que a la letra indica: ***"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 controavenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:..."***. También se encuentra contemplado de igual manera dicha idea, en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra señala: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Al abordar este tema, es importante hacer mención a lo sustentado por el Maestro Mario de la Cueva; que al respecto señala que la concepción moderna de la sociedad y del Derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes

y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social. La sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana".<sup>16</sup>

Como podremos apreciar de lo señalado por el Maestro Mario de la Cueva, como Doctrina es hasta un cuanto tanto utópica; porque la realidad es diversa, si bien nosotros no tenemos los medios viables para exigir a la sociedad una seguridad, dado que el mismo Estado es carente de a portar esos medios para lograr la conjunción de una sociedad y por ende, la situación por la que estamos pasando el pensamiento del jurista antes señalado, ya es efímero y carente de sustento sea jurídico o moral.<sup>17</sup>

### **2.1.2.b).- LIBERTAD DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Al hablar de este tema, es importante destacar que es el resultado de largos años de lucha y de sufrimiento; ya que

---

<sup>16</sup>. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1976, p. 113.

<sup>17</sup>. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª. Ed., Edit. Porrúa. México, 1981. pp. 108 y 109

como hemos expuesto con anterioridad el camino para llegar a este Derecho Constitucional fue arduo y tedioso. Este privilegio significa que cada individuo tiene pleno goce sobre su decisión para escoger la actividad que más le acomode y este acorde a sus intereses; siempre y cuando el oficio o actividad que elija no sea ilícita para los ojos de la sociedad en la que ha de desempeñar dicha actividad.

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

Ante las cifras crecientes de empleo y subempleo, por lo que el tema de la estabilidad del trabajador toma fuerza, ya que es fundamental para todo pueblo, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.<sup>18</sup>

Este Derecho lo encontramos plasmado en el Artículo 5º de la Constitución, que al respecto señala: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El

---

<sup>18</sup> DAVALOS, José. Notas al Libro la Estabilidad del Trabajador en la Empresa. de RUSSO MANO, Mozartt Víctor 2ª. Ed. U.N.A.M. México, 1981 p. 41

ejercicio de esta libertad sólo podrá verse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

(Adicionado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974)

La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban de llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II del Artículo 123 Constitucional.

(Reformado el 6 de abril de 1990).

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes

respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos cencejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

(Reformado el 28 de Enero de 1992)

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

(Reformado el 31 de Diciembre de 1997)

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro, o en que renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en

ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En este orden de ideas, es preciso señalar al respecto, que si bien es mandato constitucional el derecho al trabajo, es el Estado mismo el que tiene la obligación de vigilar el debido cumplimiento de esta tarea; pero como se ha visto a lo largo de sexenios, la tasa de desempleo va en aumento día con día.

De ahí la necesidad que tienen muchas personas de trabajar en lo que conocemos como actividades subterráneas.

Es decir, que no pagan impuestos sobre el trabajo; pero a la vez están desamparados; ya que no cuentan con ninguna prestación de Ley; y mucho menos, cuentan con el servicio Médico gratuito. por lo que considero que si el Estado no es capaz de proporcionar deberá de dejar de trabajar a los que llamamos "vendedores ambulantes"; los medios suficientes para garantizar el medio adecuado de tener un

trabajo permanente quienes a su modo encontraron un modo honesto de ganarse la vida.

## **2.2.-NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

### **2.1.1.a).- DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO**

En el ámbito del Derecho, existe una división que de antaño ha creado controversias entre diversos tratadistas de la materia; de tal manera entonces, el Derecho, como regulador de la vida social, ha sufrido connotaciones diferentes a causa de frases o palabras que son utilizadas con diferentes significados; por lo que al respecto Readbruch, estima que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del Derecho; otros afirman que se trata de una dicotomía de índole política y otros tantos niegan la existencia de un criterio válido de diferenciación. Para uno de los tratadistas de mayor interés práctico; Gurvitch al respecto niega la posibilidad de establecer de acuerdo con notas constituyentes de una formulación de la voluntad del Estado y es, por ende, Derecho Público.

La división de las normas jurídicas en las dos grandes ramas del Derecho Privado y el Derecho Público es obra de los juristas romanos: la doctrina clásica se encuentra sintetizada en la ya conocida sentencia del jurisconsulto Ulpiano: "**Publicum just et quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitate**". El Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares. A esta frase también se le conoce como la "teoría del interés en juego".

Dentro de la concepción burguesa liberal, Savigny y Stahl continúan con la división tradicional y pretenden encontrar el criterio diferenciable en el fin o en el propósito buscado por la Ley. De tal manera entonces, es Derecho Público y el fin es el individuo y el Estado queda en segundo plano, corresponde al Derecho Privado. El fin del Derecho es la persona individual o colectivamente considerada; nunca podrá desligarse del interés del Estado al individuo, que no sólo es objeto sino motivo de preocupación de todo el que hacer normativo.

Otro autor como Gabba, señala por su parte que el Derecho Público se refiere a cosas no patrimoniales, reduce a una mínima expresión la idea conceptual por tantos años esgrimada. Para Thon, la norma es el Derecho Público

cuando el ejercicio de la protección jurídica o la sanción pertenece al Estado, a lo que equivaldría tanto como sostener que todo Derecho es Público, ya que la sanción de la norma no puede dejarse al ámbito de la persona afectada.

Por su parte, Roguin y Jellinek afirman que cuando uno de los sujetos, activo o pasivo o ambos, son el Estado o una autoridad, la relación es Derecho Público.

Por lo antes señalado, podemos decir al respecto, que todo Derecho es Público, en cuanto emana de un órgano del Estado, pero todo Derecho es Privado, en cuanto tiende a la regularización de las relaciones entre personas. En este orden de ideas, también es de considerarse lo que señala Posada, cuando afirma que la división se basa en la errónea creencia del Derecho como producto objetivo del Estado, prescindiendo de la prioridad de los derechos subjetivos del individuo.

Es cierto que se debe atender fundamentalmente al individuo y que éste, a través de la evolución social ha impuesto nuevas modalidades. La ley, como se ha señalado, ha de tomar las experiencias del pasado y las circunstancias del presente, para proyectarse al porvenir; y cuando llega a ese futuro y las condiciones de modificarse siguiendo el mismo mecanismo. Uno de los Juristas con mayor acierto

como lo es León Duguit, ha afirmado al respecto que no existe una persona colectiva soberana y otras individuales, sujetas a la voluntad de la primera; no existen por ello, personas de Derecho Público y de Derecho Privado.

Los actos jurídicos provienen siempre de la voluntad humana. O todo el Derecho es Público o todo es Privado, o sólo existe la solidaridad, fundada en la creencia de la necesidad de la norma.

### **2.2.2.b).- DERECHO SOCIAL**

El Derecho Social tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral; partiendo de esta idea, se puede inferir que el Derecho del Trabajo forma parte de un Derecho Social. La denominación del Derecho Social resulta difícil si se atiende a la idea esencial de la ciencia jurídica; se señala por todos los autores que la norma jurídica con el uso, la costumbre o la moral.

Si el Derecho Positivo pretendiera desconocer la existencia del hombre, carecería de razón; si se olvidara de su finalidad de garantizar a la persona sus derechos, preservar sus garantías y mantener las libertades carecería

de trascendencia y valor jurídico.

Esto significa que el Derecho sólo es en tanto pueda ser Social, regulador de una sociedad.

El término de Derecho Social es en tanto a las normas que regulan a una parte de la sociedad, con posibilidades de integrar una coalición o un grupo de carácter permanente, que lleva a cabo una actividad económica trascendente, tiene un defecto de principio: **“Nadie puede pretender que sea social el Derecho de los trabajadores y antisocial o asocial aquel que se refiere a las otras diversas disciplinas de la ciencia jurídica”**.

Esta separación solo responde al afán de ciertos autores, que de establecer un estrato económico diverso a los tradicionales.

Que ubique al trabajador en la cima, eliminando en los países capitalistas al detentador primordial de la riqueza; de ninguna manera esta idea puede destruir o minar el contenido, propósito y finalidad del Derecho.

Si al denominar Derecho Social a nuestra materia, algunos autores lo refieren a los trabajadores, a la garantía de su dignidad y asegurar su mejoramiento social, económico

y cultural; si se piensa que la principal preocupación del Estado deben ser los trabajadores, sean de la ciudad o del campo, dependientes o asalariados, esto corresponde a una idea socialista.

El socialismo es una doctrina política fundada en principios económicos, que considera al trabajador en sus diversas expresiones como el ente primordial de una sociedad.

Por tanto, lejos de llamar con tibieza Derecho Social, a esta disciplina, debía de llamarse entonces, Derecho del Socialismo.

El Derecho no responde a nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista; es social.

Esto implica que el Derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario. Sin dejar de reconocer que la esencia del Derecho radica en el principio que considera al hombre como integrante de un grupo social y no como un sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Las normas jurídicas, buscan la preservación del hombre.

El Derecho es considerado en la actualidad, como un Derecho de Socialización; esto es, de la comunidad misma,

esto forma la idea de que el hombre aislado no existe ni siquiera desde el punto de vista jurídico, ya que el interés de los demás, limita su acción y al mismo tiempo, preserva sus garantías.

## **2.3.- AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS RELACIONES CON OTRAS RAMAS**

### **2.3.1.a).- AUTONOMIA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Para hablar de la autonomía del Derecho del Trabajo, hay que referirse en primer término, a las controversias doctrinales que se han derivado al entorno de ella; esto en razón de la emancipación (propriadamente dicha) de otras ramas del Derecho, como el Derecho Mercantil y Administrativo; el contenido del Derecho del Trabajo es muy distinto, se podría hablar de una contraposición con el Derecho Civil, que proclama su autonomía como ciencia independiente.

El Derecho del Trabajo si no fuese Autónomo, no podría siquiera compararse con cualquier rama del Derecho; ya que hasta se podría decir, que el Derecho Civil, el Administrativo, el Derecho de la Seguridad Social, reclamarían su sujeción. Si

el Derecho del Trabajo se incorporara a cualquiera de las disciplinas señaladas, se formaría una incorporación de instituciones que indudablemente no responderían al espíritu jurídico de solidaridad, ideológica y social por la que fue específicamente diseñada.

El Derecho del Trabajo se forma por causas que le son específicas, su materia esta delimitada con toda precisión y su contenido doctrinal no es similar al de otras ramas de la ciencia del derecho.

De tal manera entonces, es un derecho autónomo y al respecto, lo afirman distinguidos analistas laboristas, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal y hasta histórica. Su origen y fuentes, sus fundamentos y dogmas, son tan diferentes a las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que se considera que el Derecho del Trabajo que propone a compensar con una superioridad jurídica la interioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializador que cada día se distancia más y más del sentido individualista de las demás disciplinas establecidas, es radicalmente distinto e inasimilable a cualquiera otra de las fuentes clásicas del Derecho tradicional.

En otro orden de ideas, el tema que se analiza, es determinar si existe la posibilidad de que el Derecho del Trabajo tenga "vida propia", si tiene independencia o por lo contrario; que este dentro de otra disciplina jurídica. Si partimos de la idea de que la disciplina que nos ocupa, es una rama de un todo que es el Derecho, podemos entonces decir que la pretendida independencia entonces no existe, ya que entre sus especies se da una necesaria inter relación.

Sin embargo, de lo anteriormente señalado, se ha admitido que entre algunas ramas jurídicas si existe una relativa Autonomía, que algunas veces se presenta con toda claridad, como es el caso del Derecho del Trabajo, del Derecho Civil, del Derecho Penal, del Derecho Mercantil, del Derecho Agrario y otras tantas en donde apenas se comienza a visualizar; por lo contrario de algunas otras ramas del Derecho que buscan su total autonomía y consecuentemente la separación que tienen con el Derecho Civil, estamos hablando del Derecho Familiar, el Derecho de Autor.

Es indudable que el Derecho del Trabajo es una materia nueva, que formalmente nació en el presente siglo, pero es indudable también, que nació de las entrañas del Derecho Civil, pero es notorio que a pesar de su juventud, su autonomía esta adecuadamente bien definida, esto en razón de su naturaleza y su teología. De tal manera entonces, la

autonomía del Derecho del Trabajo esta determinada por los cuatro parámetros que la doctrina señala para determinarla; de lo que anteriormente se ha hablado, pero que a continuación precisare para un mejor entendimiento:<sup>19</sup>

1.- **Autonomía Legislativa.**- El Derecho del Trabajo cuenta con su propio sistema normativo jerarquizado, con fuentes formales propias creadas por el legislador.

2.- **Autonomía Científica.**- Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del Derecho del Trabajo, toda vez que existe para el Derecho en general; pero si cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.

3.- **Autonomía Didáctica.**- El Derecho del Trabajo se contempla dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.

4.- **Autonomía Jurisdiccional.**- El Derecho del Trabajo cuenta con tribunales específicos donde se ventilan los conflictos surgidos entre obreros y patronos; esto en relación a lo señalado por el Artículo 123 del Apartado "A" en su Fracción XX de la Constitución.

---

<sup>19</sup> CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral Tomo I. Argentina. p 482 y siguientes

En manera de resumen, la Autonomía del Derecho del Trabajo nunca será total, ni para esta disciplina en especial, ni para ninguna otra rama del Derecho; ya que son las ramas de un mismo árbol. Y por tanto todas las ramas de ese mismo árbol, siempre estarían íntimamente ligadas unas con otras por su propia naturaleza.

El Derecho Laboral es un Derecho Autónomo en cuanto, a virtud de su trascendencia social, en razón de la importancia que tiene como sistema jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental y lo que es más importante, como consecuencia de la tendencia social que le marquen; ya que se ha hecho necesario otorgarle Leyes y Tribunales propios y con todo esto, han generado una obra científica exclusiva así como su propia inclusión especial en los planes de estudio universitarios.

### **2.3.2.-RELACION CON OTRAS DISCIPLINAS DEL DERECHO.**

Como ha quedado expuesto en el punto anterior, el Derecho del Trabajo tiene una estrecha y necesaria vinculación con otras disciplinas del derecho mismo y con otras materias que aunque íntimamente no se encuentran

ligadas unas con otras, sirven como referencia para el mayor entendimiento de una serie de acontecimientos que el hombre debe de adecuar y explicar para entonces tratar de tener una mejor vida social; de tal manera entonces, se señalará la vinculación existente del Derecho del Trabajo con:<sup>20</sup>

### **2.3.2.1. DERECHO CIVIL**

De todas las disciplinas jurídicas con las que convive el Derecho del Trabajo, el Derecho Civil resulta ser, por una parte, el de mayor vinculación y por la otra, la disciplina de la que con mayor energía se quieren apartar los especialistas; el Derecho del Trabajo necesita de la doctrina y de la Ley Civil para subsistir, aun cuando la aplicación sea supletoria cuando el Derecho Laboral aparece codificado o legislado y no por ello se libra de la sujeción que impone; ya que a cada paso es necesario recurrir a la fuente, a la doctrina misma y a la legislación civil, ya que se contempla al contrato de trabajo.

De tal manera entonces, tiene íntima vinculación con:

---

<sup>20</sup>.CABAZOS FLORES, Baltazar. Treinta y Cinco Lecciones del Derecho Laboral. Edit. Trillas. México, 1982.p.38

contratos individuales y colectivos de trabajo; capacidad de las partes, consentimiento, objeto y causas; actos jurídicos en general. Capacidad de mujeres y menores, contratos especiales: servicios doméstico, profesionales, etc., accidente de trabajo y enfermedades profesionales (teoría del riesgo profesional). Percepción de salarios, garantías y privilegios, orden sucesorio.

Para muchos estudiosos de nuestra materia, es indudable que el Derecho del Trabajo ha adoptado varias instituciones del Derecho Civil; ya que de él emana, de ahí su relación íntima; así, podemos hablar de las figuras del contrato, la relación jurídica de trabajo, la prescripción, la rescisión, la capacidad o incapacidad, personas físicas o morales, obligaciones, responsabilidades, riesgos, derechos, etc

Son conceptos cuyo origen y significado los da el derecho civil; ya que son elementos básicos dentro del Derecho del Trabajo.

### **2.3.2.2.- DERECHO INTERNACIONAL**

Al hablar de esta rama del derecho, es importante

destacar que nuestra rama guarda una estrecha relación tanto en el ámbito público como en el privado con el Derecho Internacional Público; el Derecho del Trabajo posee una fuente de creación común, que son importantes para ambos y esta similitud son los tratados internacionales, además que en ambas ramas se ocupan de un sujeto en particular, las Organizaciones Internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por un lado; y por el otro, con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Algunas de las reformas más importantes introducidas en la legislación laboral mexicana, es aquella que regula el trabajo de las mujeres y de los menores; que son el resultado de compromisos internacionales asumidos por México.

La consagración de un Derecho y un deber social del trabajo contemplada en nuestro Artículo 3º., es derivada de la Carta Magna de Bogotá de 1948; que México suscribió y adoptó por ser significativa para el desarrollo de nuestra disciplina; por otro lado, encontramos en el Artículo 133 de nuestra Constitución el acceso de las fuentes del derecho laboral de origen internacional. De tal manera, el vínculo íntimo que guarda con esta rama serán con: Convenios internacionales plurilaterales y tratados bilaterales sobre el trabajo.

En relación con el Derecho Internacional Privado, se presenta en los casos particulares en que los nacionales vayan a prestar algún servicio al extranjero; en esta situación habrán de combinarse las disposiciones de esta rama jurídica con las del Derecho del Trabajo, con el único y exclusivo fin de garantizar la seguridad de dichos trabajadores.

Todas las disposiciones de la Ley y de manera especial, las limitaciones consignadas en el Artículo 32 de la Constitución respecto del trabajo de extranjeros, por un lado y por otro, las reglas que deben de seguir las contrataciones de mexicanos en el extranjero; como se había indicado, las encontramos contempladas en los Artículo 28 y 29 de nuestra Carta Magna; que son reglas de Derecho Internacional Privado y que solo regirán en las relaciones de trabajo con los extranjeros y connacionales en el extranjero.

### **2.3.2.3.- DERECHO CONSTITUCIONAL**

La relación que guarda el Derecho del Trabajo con esta rama jurídica es cuestión de existencia; no solo constituye su fundamento de validez, sino el de una de las fuentes

formales más importantes; la Ley.

Además, del Derecho Constitucional, de su objeto de estudio parte la edificación misma de la estructura, en lo político, en lo económico y en lo social, que en el país han de seguirse y de lo cual nuestra disciplina, junto con las demás, no son sino medios para alcanzar tales finalidades.

Existe una vinculación ya que de esta rama del Derecho surge la proclamación de la libertad de trabajo, la fijación de las cláusulas laborales, libertad de asociación profesional y el Derecho de huelga.

#### **2.3.2.4.- DERECHO ADMINISTRATIVO**

La vinculación que guarda con esta rama del Derecho es muy importante ya que se refiere a la aplicación de las disposiciones laborales; esta función la realiza la autoridad "administrativa"; esto es que los funcionarios están comprendidos dentro de esta esfera del derecho administrativo; tienen facultades para actuar dentro del campo laboral, desde la simple designación de personal, hasta la vigilancia y aplicación de las normas de trabajo.

Las designaciones de los presidentes de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje corresponden, según su jerarquía, al Presidente de la República, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de las Entidades Federativas.

Las facultades de aplicación y vigilancia competen a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a las autoridades de las Entidades Federativas, a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a la Inspección del Trabajo; autoridades todas ellas de naturaleza indiscutiblemente administrativas, en cuanto forman parte del Poder Ejecutivo.

Esta rama del derecho tiene íntima vinculación en la reglamentación de ciertas clases de trabajo, trabajos de los extranjeros, trabajadores al servicio del Estado, organismos administrativos del trabajo y organismos de previsión y seguros sociales.

### **2.3.2.5.- DERECHO PENAL**

Existe vinculación con esta rama del derecho en cuanto que en la Ley Federal del Trabajo contiene normas materialmente penales, en el capítulo relativo a las

responsabilidades y sanciones (artículo 992 al 1010) de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, en la legislación penal se tipifican como delitos algunas conductas realizadas con motivo de la prestación de un trabajo, como el fraude, consistente en que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador, se le paguen cantidades inferiores a las que legalmente le correspondan o que se le obligue a otorgar recibos que amparen cantidades superiores a las que recibe.

Dicha disposición se encuentra contemplada en el Artículo 387 Fracción XVII del Código Penal.

Existe la vinculación cuando hay sanciones por faltas cometidas en el trabajo; entra entonces el Derecho Penal Laboral cuando existen delitos laborales.

### **2.3.2.6.- DERECHO MERCANTIL**

La relación que existe se manifiesta con el hecho de que ambas disciplinas toman a la empresa como un elemento fundamental en sus relaciones jurídicas.

Además de que el Derecho Mercantil regula algunas formas de trabajo independientes; con la inclusión de la ley de la materia, el capítulo relativo a los agentes de comercio y otros semejantes, que están contemplados en los Artículos 258 al 291 de la Ley Federal del Trabajo.

Con lo que se terminó con eludir las responsabilidades laborales, por lo que se refiere a la terminación unilateral de las relaciones entre las partes.

De tal manera entonces, cuando existan contratos especiales como: empleo privado, trabajo marítimo, factores, garantías y privilegios del salario.

### **2.3.2.7.- DERECHO FISCAL**

Esta relación se da en virtud de que las disposiciones contenidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta, son objeto de gravamen de los ingresos obtenidos como resultado de la prestación de un trabajo.

El salario mínimo queda exento de este impuesto, de tal manera que sólo las percepciones que excedan del salario mínimo constituirán la base gravable de dicho impuesto;

asimismo, en materia de participación de utilidades, podrán los trabajadores formular objeciones a la declaración de impuestos del patrón ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

## **CAPITULO TERCERO**

### **3.1. LEGISLACION FEDERAL DE TRABAJO**

#### **3.1.1.-a).-NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como especial función una pronta y expedita impartición de justicia, además de crear confianza en los individuos que acuden a ella; los conflictos de trabajo los podemos clasificar de acuerdo a la doctrina y a la jurisprudencia en COLECTIVOS E INDIVIDUALES, los primeros ya sean que los criterios o intereses sean de uno o varios trabajadores pero individualmente determinados, como lo podemos comprobar con las demandas para el pago de los salarios, despidos o riesgos de trabajo que se trate de intereses generales de la colectividad obrera.

Los segundos comprenden dos tipos de conflictos, uno

de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica; los primeros se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto que los conflictos económicos tienden a la modificación de las normas que deberán de regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

A lo largo del tiempo, se ha estudiado con conciencia las diferentes propuestas de la doctrina para la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Podemos señalar la constante en dividir las en dos organismos, uno que se encargue única y exclusivamente de los conflictos jurídicos, ya sean individuales o colectivos y otro que conozca y resuelva los conflictos netamente económicos.

Es un hecho que la unidad indivisible del Derecho del Trabajo no acepta esta postura, ya que por un lado rompería (por así decirlo) con la interpretación uniforme que desde hace años ha dado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al mandato constitucional que ordena que los conflictos entre el capital y el trabajo, entre los cuales no se hace ninguna distinción, se sometan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta unidad no excluye la posibilidad de que dentro de un organismo único, se establezcan sub-órganos que se

consignen procedimientos para la solución de diferentes conflictos. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con los principios de que funcionará de Pleno o en Juntas especiales; el Pleno conocerá de los conflictos que afecten todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto que las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica.

El pleno se integrará con el Presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones; las juntas especiales se integrarán con el Presidente de la Junta y con los Presidente de la juntas especiales, cuando se trate de conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la junta.

Además del Presidente de la Junta, de los Presidentes de las Juntas Especiales y de los representantes de los trabajadores y de los patrones, en Junta actuarán los Secretarios Generales, que tendrán a su cargo la marcha administrativa de la misma y que serán también los Secretarios del Pleno, los auxiliares, los Secretarios y los Actuarios de las Juntas Especiales.

El proyecto señala las atribuciones del presidente de la

junta, las de los secretarios generales, de los presidentes de las juntas especiales y del restante personal a que antes se hizo referencia.

Desde este punto de vista, conviene hacer resaltar dos propósitos fundamentales del proyecto. En primer lugar se adoptaron las medidas adecuadas para evitar que la formación tripartita de las Juntas perturbe su funcionamiento, a cuyo fin, salvo los casos de resoluciones especiales, para funcionamiento de las Juntas será suficiente la presencia del representante del Gobierno; cabe señalar que para evitar alguna objeción de constitucionalidad, que el proyecto distingue entre integración, que siempre es tripartita y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento.

En segundo término, la existencia de las Juntas Especiales pueden dar origen a que se sustente criterios distintos en la interpretación de las normas de trabajo; a fin de evitar este inconveniente, el proyecto establece el procedimiento que deberá seguirse ante el pleno para uniformar los criterios y establecer jurisprudencia uniforme.

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de

Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los estados porque trascendían los límites de su jurisdicción. De tal manera entonces, la Secretaría de Industria giró la circular de 28 de abril de 1926, en la cual previno a los gobernadores de los estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 se giró una nueva circular en la que se dijo que el Artículo 27 de la Constitución "declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera".

Los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría; por lo que dada la realidad jurídica, el 18 de marzo de 1927, la misma Secretaría giró una tercera circular, explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional y con objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

La situación creada por las circulares antes señaladas determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un Decreto creador de la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, Decreto que se declaró reglamentario de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales.

Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas.

**DECRETO POR EL CUAL SE ESTABLECE  
LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

*Al margen un sello que dice: Poder Ejecutivo Federal.- Estados Unidos Mexicanos.- México.- Secretaría de Gobernación.- El C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos se ha servido dirigirme el siguiente decreto: -"Plutarco Elías Calles, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed: Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República, en su Fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XL, de la Ley de Ferrocarriles de 24 de Abril de 1926 (1); el artículo 1º de la de 6 de Mayo de 1926, que federalizó la energía eléctrica (1); artículo 6º de la Ley de Petróleo, de 26 de Diciembre de 1925 (2), y el 6 de la Ley de Industrias Minerales (3), que declara la jurisdicción Federal*

todo lo relativo a dichas industrias y obedeciendo a la necesidad de reglamentar la competencia de la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales, en concordancia con la Ley Orgánica de Secretarías de Estados de 25 de Diciembre de 1917 y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo 123 en relación con el 11 transitorio constitucional, he tenido a bien expedir el siguiente DECRETO: Artículo 1º.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta ciudad y las Regiones de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento. Artículo 2º.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y obreros y las protestas necesarias para hacer cumplir sus decisiones. Artículo 3º.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se hará extensiva: a) En las zonas federales, b) En los problemas y conflictos que se susciten en industria y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión federal. c) En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más Estados, o un Estado y las zonas federales d) En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República e) En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una

*industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal. Artículo 4o.- En obediencia a lo ordenado por el artículo 123, fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno que nombre la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Artículo 5o.- Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para que, a la mayor brevedad posible, expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- Por tanto, mando se imprima, publique, circule y se le dé debido cumplimiento.- Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México, a los diecisiete días del mes de Septiembre de mil novecientos veintisiete.- P. Elías Calles.- Rúbrica.- El Secretario de Estado y del Despacho de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones.- Rúbrica.- Al C. Ing. Adalberto Tejada, Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación.- Presente.- Lo comunico a usted para su publicación y demás fines.- Sufragio Efectivo. No Reelección.- México, a 22 de Septiembre de 1927.- El Secretario de Estado y del Despacho de Gobernación, A. Tejada.*

### **3.1.2.-b).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.**

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración; el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código federal del trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de junio de 1929 se publicó la reforma constitucional; inmediatamente después, el entonces Presidente Portes Gil, envió al Poder Legislativo un Proyecto de código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

Quienes encontraron una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se

trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía mediar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Usares.

Y al que ya no se le dio el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en el consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.

### **3.1.3.-c).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La vigente Ley Federal del Trabajo tiene como antecedentes inmediatos a dos proyectos de creación; el primero de ellos en 1962, como resultado del trabajo que realizó la Comisión que fue nombrada por el entonces

Presidente de la República Adolfo López Mateos; que fue integrada por el Lic. Salomón González Blanco; que en ese entonces se desempeñaba como Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Licenciada. María Cristina Salmorán de Tamayo, que entonces era Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y uno de los Maestros mas prestigiados y emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, MARIO DE LA CUEVA.

Este proyecto necesitaba para su adopción de una total reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; todo esto, para que se estuviese en contra posición de la edad establecida como mínima de 14 años para desempeñar un trabajo; así como una más "justa" reglamentación del porcentaje de los salarios mínimos, así como determinar el porcentaje acerca del reparto de las utilidades que recibirían los trabajadores.

También existía una equivocada interpretación de las fracciones XXI, XXII del ordenamiento al que nos hemos referido con anterioridad; que versaba sobre la estabilidad del trabajador en el empleo; así como la competencia de las Autoridades del Trabajo.

Las reformas Constitucionales fueron aprobadas en Noviembre de 1962; pero el anteproyecto quedo en el olvido.

El segundo de los anteproyectos se concluyó en el año de 1968; la comisión en cuestión fue nombrada por el Presidente en turno; el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, que se constituyo con las mismas personalidades de la primera, a la que se agrego el Lic. Alfonso López Aparicio; que era profesor de la facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El Ejecutivo giro ordenes precisas para que el anteproyecto fuese estudiado entre los sectores interesados para que emitieran su opinión; y fue entonces que el 1o. de Mayo de ese año, que por acuerdo del poder Ejecutivo se dio participación a las clases sociales para que nombrasen representantes para que se reunieran con la comisión y lograr un proyecto acorde a la realidad que vivía el país.

Después de un estudio sistemático del anteproyecto en cuestión que hicieron las partes interesadas, en Diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de un nueva Ley Federal del Trabajo; pero hubo una segunda discusión con los representantes de los trabajadores y patronos; ante tal situación el Congreso exhorto a las partes para que hicieran una revisión junto con

la comisión redactora; de tal revisión, no hubo ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales; el resultado de dichas reuniones, dieron el resultado de la publicación de la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación el 10. de Mayo de 1970 misma que entro en vigor ese mismo año.

### **3.1.4.-c).- REFORMAS DE 1980**

Por decreto de fecha 9 de enero de 1978, se publicó en el Diario Oficial la modificación sufrida por la fracción XIII de dicho artículo relativa a la capacitación de los trabajadores.

Dicha fracción quedó adicionada en los siguientes términos:

***"La Empresa, cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".***

También en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, se

publicó la modificación de la fracción XXXI, que quedó como sigue:

*"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**

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, y 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 grasa vegetales;
- 16.- Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de debidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.-Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y fabricación de tri-play 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 bancos y créditos;

## **B) EMPRESAS**

1.- Aquellas que sean administradas de forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y la industria que le sean conexas.

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentran 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 haya sido declarados obligatorios en más de un 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 centro 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. Se precisó que las ramas químicas y la calera son federales, y que lo mismo sucederá con las elaboradoras de bebidas que sean envasadas o enlatadas.

Finalmente, se determinó que será federal la rama tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## **ANALISIS DE LAS REFORMAS**

En los contratos individuales deberá establecerse la indicación de que el trabajador será capacitado y/o adiestrado.

En el artículo 159 se estipuló que las vacantes definidas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurre la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen acredite mayor aptitud.

Si no se cumple con los planes de capacitación, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Si se trata de puestos de nueva creación para los cuales, debido a su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos, y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En lo expresado en el primer párrafo encontramos una falla, ya que muy bien puede darse el caso de que una vacante definitiva o un puesto de nueva creación pueda ser cubierto escalafonariamente por trabajadores de la misma empresa, de otra categoría, aunque no sean de la inmediata superior. Es decir, la Ley se refiere únicamente al escalafón vertical y olvida el horizontal.

Sin embargo, se da un paso importantes en el sentido de que el trabajador más capaz tiene ya más posibilidades de ascenso.

Los contratos colectivos de trabajo también se deben modificar para establecer en ellos las cláusulas relativas a la capacitación y/o adiestramiento.

Se crea el servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento, que tiene como objetivo además de estudiar, promover y supervisar todo lo relativo a capacitación y colocación de los trabajadores el registro de las constancias de habilidades laborales. Dicho servicio estará a cargo de la Unidad Coordinadora del empleo, Capacitación y Adiestramiento, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Nótese que se trata de un organismo de carácter federal.

Dentro de las facultades de dicha Unidad Coordinadora se encuentran, además de la de promoción de empleos y colocación de trabajadores, la de capacitación y adiestramiento, que incluye el aprobar, modificar o rechazar los planes y programas de capacitación que los patrones presenten.

El capítulo de violaciones a las normas de capacitación es sumamente obscuro, ya que en él aparecen multas de 3 a 315 veces el salario mínimo general.

Todo trabajador tendrá derecho a que el patrón le proporcione capacitación o adiestramiento y además a que se le expida una constancia de la misma.

En cada empresa deberán constituirse comisiones

mixtas de capacitación y adiestramiento, integrados por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón; dichas comisiones serán las que en realidad entenderán de todos los problemas relativos a la aplicación de las nuevas disposiciones legales.

Cualquier problema administrativo que se presente deberá ser consultado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y si dicho problema afecta algún derecho particular, las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán las competentes para resolverlo.

La empresa que no tenga contratos colectivos deberá presentar a la Secretaría del Trabajo sus planes de capacitación dentro de los primeros 60 días de los años impares.

Los planes deben referirse a períodos no mayores de cuatro años y todos los puestos y niveles existentes en la empresa, a las etapas correspondientes y al procedimiento de selección que se adopte.

El capacitador tendrá la obligación de expedir una constancia de habilidades a los trabajadores capacitados.

Cuando se trata de empresas o establecimientos sujetos

a jurisdicción local, éstas tendrán que dirigirse a los consejos consultivos estatales que se formarán expresamente para tal efecto.

## **REFORMAS DE 1980**

En relación con las reformas que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, me permito señalar lo siguiente:

El Señor Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas el día 18 de diciembre de 1979. Dicha Cámara aprobó las reformas propuestas con gran celebridad y envió la iniciativa al senado con fecha 28 de diciembre.

Para el día 29 de dicho mes, las Comisiones de Trabajo y Estudios Legislativos del propio Senado elaboraron un dictamen aprobatorio de las reformas en cuestión, las cuales, también sin mayor trámite especial, se aprobaron el día 31 del propio mes de diciembre.

Lo anterior nos hace pensar que las reformas propuestas no fueron lo suficientemente estudiadas y, pese a la buena intención plasmada en la iniciativa presidencial de acelerar los procedimientos laborales ante las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, es posible que se logre precisamente el efecto contrario.

## **TODAS LAS REFORMAS FUERON DE CARACTER PROCESAL.**

Las reformas más importantes son las siguientes:

Se adicionó el artículo 47 en el sentido de que si el patrón no da aviso al trabajador o a la Junta de la fecha y causa de la rescisión, la falta de dicho aviso, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Por nuestra parte, pensamos que dicha reforma y adición son positivas, en virtud de que la justificación o injustificación de un despido no puede derivarse de una simple comunicación administrativa. Los despidos serán justificados por su propia naturaleza, si se fundamentan con alguna de las causales del artículo 47, si se hace valer la excepción oportunamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y si posteriormente se acredita.

Se presentarán casos en que el trabajador manifieste que hubo despido, sin que lo hubiere habido y en consecuencia, por no haberse dado aviso, por lo pronto se

considerará injustificado el supuesto despido.

Por lo demás, será interesante observar si en algún caso concreto en el cual no se de aviso, cuando posteriormente el patrón se excepciona en la audiencia de demanda y excepciones y prueba la justificación, a pesar de ello la Junta todavía lo condena.

El aviso no será válido si se dirige al sindicato, ya que tiene que ser efectuado al trabajador o a la Junta.

Desde luego, el patrón siempre estará en posibilidad de fundamentar dicho aviso en todas y cada una de las causales del artículo 47 y posteriormente acreditar sólo las excepciones que considere pertinentes.

El artículo 685 previene que las Juntas podrán subsanar la deficiencia de la demanda de los trabajadores, con lo que ya nunca podrá existir la excepción de obscuridad en la demanda.

La deficiencia podrá subsanarse, por ejemplo cuando se omita pedir salarios caídos, o bien cuando no se precise el monto de los salarios.

Sin embargo, cuando el trabajador efectúe acciones contradictorias, la Junta se verá en la necesidad de ejercer

cualquiera de ellas en lugar del trabajador, convirtiéndose así en juez y en parte.

A los sindicatos ya no se les exige poder, puesto que se faculta a la Junta para que se le reconozca su personalidad, si ésta así lo estima pertinente.

Sólo habrá una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de dar en teoría, celeridad al procedimiento.

En la práctica lo anterior puede resultar contradictorio con lo que se persigue, ya que una audiencia consumirá demasiado tiempo debido a lo largo y complicado que resulta llevar a cabo la conciliación, ratificación de demanda, contestación a la misma, estudio de excepciones propuesta, ofrecimiento de pruebas y admisión de éstas.

Desde luego, se requiere mucho más personal en las Juntas pues en lugar de celebrarse varias audiencias al día ante una mesa de desahogo, solamente se podrá llevar a cabo una sola.

En la iniciativa se procurará dar mayor énfasis a la conciliación entre las partes.

Al respecto pensamos que en la práctica sucederá lo contrario, ya que habrá mucha prisa para poder desahogar, aparte de la conciliación, las audiencias de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

A los abogados no se les permitirá intervenir en las audiencias de conciliación, lo que también puede ser negativo, ya que son dichos profesionistas los que principalmente tienen mayor interés en llegar a una solución rápida de los conflictos que se les presentan; aún más, se les da un amplio poder firmado para que se les represente en todas y cada una de las partes del juicio; razón por la cual, es teoría obsoleta; porque en la práctica, sucede todo lo contrario, ya que con la sola comparecencia que hace un abogado, ya esta interviniendo.

La capacitación y adiestramiento siempre será de competencia federal, ya no se podrá recurrir a los representantes.

Es importante señalar al respecto que mucho conflictos intergremiales en que algún representante pueda ser juez y parte.

Un solo testigo podrá ser prueba plena y se limita a tres el número de testigos por cada hecho.

Se hace inoperante la caducidad de la instancia cuando el actor deje de promover por seis meses, ya que al tercer mes la Junta lo requerirá para que promueva.

Se concederán facultades especiales a las Juntas para que requieran a las empresas que exhiban toda la documentación pertinente, lo cual realmente puede constituir hasta una pesquisa de tipo fiscal.

Como cosa positiva en los laudos ya se cuantificarán las condenas, sin necesidad de abrirse incidente de liquidación.

Sin ninguna de las partes comparece a la audiencia inicial, en lugar de archivarse el expediente, al patrón por lo pronto se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El artículo 902 hace negatoria todo lo preceptuado en los conflictos de orden económico ya que basta la simple presentación del emplazamiento a huelga para que éstos se suspendan de inmediato.

Se favorece al trabajador en el sentido de que aunque haya un emplazamiento a huelga, éste puede hacer valer sus créditos contra el patrón, al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social, el INFONAVIT y el fisco.

Esta reforma termina con todos los abusos que se habían cometido al respecto.

La audiencia de conciliación únicamente se podrá diferir, sólo una vez, en movimientos de huelga, para evitar que se alargue dicho trámite.

Si un patrón alega que no hay relación de trabajo, el juicio continuará y será hasta el laudo cuando se resuelva sobre el particular.

Como cosa rara, se permite celebrar convenios ante autoridades incompetentes.

Es necesario comparecer personalmente a las audiencias, por lo que tendrá validez el que se presenten oficios ante la Oficialía de Partes, contestación de demanda, o bien presentación de pruebas.

En materia de huelga, todos los días y horas son hábiles.

Se admiten como pruebas las fotografías y todos los medios aportados por la ciencia.

Hay que preparar debidamente las pruebas al ofrecerlas, dando nombre de testigos, domicilios, etc.

El artículo 784 previene que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando lo estime pertinente y el patrón deberá probar la fecha de ingreso del trabajador su antigüedad, faltas de asistencia, causas de rescisión, terminación de la relación de trabajo, constancia de dar aviso por escrito de la fecha y causa del despido, la existencia del contrato de trabajo, la duración de la jornada, pago de días de descanso obligatorio, disfrute y pago de vacaciones, prima dominical, vacaciones y antigüedad, monto y pago de salarios, pago de participación de utilidades, inscripción y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Finalmente, el artículo 931 sigue insistiendo en que recontarán todos los trabajadores que hayan sido despedidos desde el momento en que se presente el pliego a la Junta y se seguirá rechazando el recuento de los trabajadores de confianza, lo cual es totalmente injusto para éstos.

## **CRITICAS A LAS REFORMAS DE 1980**

El 1° de mayo de 1980 entró en vigor una serie de reformas de carácter procesal a nuestra ya no tan nueva legislación laboral. La misma tuvieron por objeto agilizar el empalagoso y resbaladizo procedimiento laboral.

En la exposición de motivos de la iniciativa en cuestión se afirma: *"Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia y la honestidad en las acciones públicas"*. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia, tiene que haberla en plenitud; de lo contrario, la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia; las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma; también es menester que ello se haga con justicia y es esencial que se nombre con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega".

Sin embargo, una cosa es la teoría y otra muy distinta, la práctica.

Nuestro anterior procedimiento ordinario se desenvolvía en diferentes y diversas audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas y otras más de desahogo de las mismas. Y realmente no nos iba tan mal.

Ahora y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes y la Junta deberá señalar una sola audiencia que constará de tres etapas a saber: a) de conciliación, b) de demanda y excepciones y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme al artículo 875 de la ley de la materia.

La fracción del artículo 876 señala que a la etapa conciliatoria las partes deberán comparecer personalmente, sin abogado patrono, asesores o apoderados. Ahí es precisamente donde se plantea la primera interrogante. ¿Cómo va a comparecer a dicha audiencia las personas morales, sin abogado patrono, asesores o apoderados?...

Pensamos que en dicha audiencia deben ser aceptados los representantes legales de las personas morales, ya que en caso contrario, además de negarles a tales personas toda posibilidad de conciliación; se estaría violando a sus apoderados legales la garantía constitucional de que puedan

ejercer libremente la profesión u oficio que les acomode, siendo lícitos.

Otro problema grave que hemos podido apreciar se encuentra en la contradicción existente entre los artículos 685 y 873 de la ley. En su primera parte, el 685 dice que "el proceso del derecho del trabajo, será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso". Estamos totalmente de acuerdo con ello.

La segunda parte de dicho precepto indica que *"cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos señalados en la presente ley"*.

Es decir, se ordena a la Junta subsanar la demanda en el momento de admitirla, cuando sea incompleta en cuando a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con

la Ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

De acuerdo con este segundo párrafo, una demanda incompleta se daría cuando, por ejemplo no se hubieren exigido correctamente las prestaciones a que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo tiene derecho el trabajador.

Por su parte, el artículo 873 en su segundo párrafo previene que *"cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notaren alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días"*.

Aquí el legislador se refiere a los casos en que las demandas de los trabajadores contuvieran alguna irregularidad o acciones contradictorias en cuyos supuestos la Junta no debe subsanar sino prevenir al trabajador, para que éste sea el que la subsane en un plazo de tres días.

Ahora bien, ¿Qué debemos entender por irregularidad en la demanda? ¿La omisión de una prestación que derive de la ley?... Estimamos que si el trabajador no reclama algo o a

lo que tiene derecho, incurre en una irregularidad y entonces se presentará el problema: ¿qué es lo que deben hacer las Juntas? ¿subsana la demanda al admitirla, como lo previene el artículo 685? o bien, ¿prevendrá al trabajador para que éste la subsane en un plazo de tres días, como lo indica el artículo 873 de la Ley de la materia ?.

Pensamos que las Juntas no deben incurrir en apresuramientos innecesarios y que para no convertirse en juez y parte.

Deben prevenir al propio trabajador para que sea él mismo quien subsane su demanda en el plazo de tres días.

Si el trabajador no corrige su demanda y si comparece a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le volverá a prevenir para que lo haga, de acuerdo con el artículo 879, se tendrá por reproducida en vía de demanda y su comparecencia o escrito inicial, sin "rectificar" su escrito inicial de demanda.

Esto sería jurídicamente lo correcto; toda vez que estimo que si el demandado no comparece sin una causa justa causa que ampare tal acción, debemos entender que no tiene ningún interés jurídico en un posible arreglo, y mucho menos en su asunto.

Ya hemos expresado que a la etapa de conciliación deben comparecer personalmente las partes sin apoderados. La intención del legislador es buena en cuanto propicia el arreglo directo entre las partes, pero al hacerlo deja en desventaja al trabajador, que en tan especiales circunstancias se encontrará con el patrón que lo despidió.

Difícilmente se conciliarán ante las Juntas, si con anterioridad no pudieron conciliarse fuera de los tribunales.

Los funcionarios que intervienen en las audiencias, tendrán más trabajado y una prisa mayor en desahogar la kilométrica audiencia y en lugar de favorecer la conciliación, apremiarán a las partes para que pasen lo más rápido posible a la siguiente etapa, de demanda y excepciones. Se temía que esto sucediera; y sucede.

Además, en ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arreglen las representaciones de las partes, que las partes mismas, toda vez que estos tratan de darle una solución profesional, mientras que las partes lo ven como un asunto personal y con apasionamiento de revanchismo.

En el ámbito procesal laboral se ha generalizado mucho y ha tomado plena vigencia el principio de que *"más vale un malo y pronto arreglo, que un buen y tardado juicio"*. Las buenas relaciones entre las representaciones sindicales y los

patrones evitan y seguirán evitando muchos juicios en la vida práctica.

Por lo demás la forma de substanciación del procedimiento ordinario me parece un tanto cuanto tediosa, debido al gran resago que tienen las juntas de conciliación y arbitraje; además, que hace falta personal de apoyo y profesional; además de que se cuenta con muy pocas Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se encuentran saturadas de trabajo.

Las Juntas de conciliación y Arbitraje, señalan fechas para las audiencias para el desahogo del mismo juicio, hasta dos meses, dando como resultado un juicio bastante largo, y una vez desahogadas todas y cada una de las etapas del juicio, el laudo de referencia tarda aún más en salir; después hay que iniciar un incidente de liquidación; entonces estaríamos hablando de más de dos años.

Esto para el trabajador es tedioso, y si bien sus derechos están a salvo, al momento de la ejecución del laudo, mucha de las veces el patrón se declara en quiebra y el trabajador nunca puede cobrar la cantidad que la propia junta consideró justa en ese momento procesal.

## CONCLUSIONES

Al admitir una demanda que sea omisa, incompleta, que tenga irregularidades o en donde se ejerciten acciones contradictorias, según lo previenen los artículos 685 y 873, la Junta deberá prevenir al trabajador para que la subsane en un plazo de tres días.

Si no lo hace y tampoco comparece a la audiencia respectiva, deberá, con fundamento en el artículo 879, tenerla por producida sin corrección ni "substanciación" alguna, para no convertirse en juez y parte.

A pesar de las adversas circunstancias de tiempo que van a presentarse en la práctica deben darse en especial énfasis a la conciliación entre las partes. No debe olvidarse que la principal, la primordial función de las autoridades deberá ser siempre la de conciliar.

Los abogados, representantes legales o apoderados de las personas morales deben ser admitidos en las audiencias de conciliación ya que en caso contrario éstas no tendrían posibilidades de arreglo y se violaría en perjuicio de dichos apoderados, el derecho a ejercer su profesión.

Finalmente, es necesario mencionar la reforma al último párrafo del artículo 47 de la ley en materia, que previene que el patrón tiene obligación de dar aviso por escrito al trabajador o a la Junta, de la fecha y causa del despido y que la falta de dicho aviso bastará por sí sola para que aquel sea considerado como injustificado. No podemos estar de acuerdo con tal absurdo criterio.

En muchas ocasiones hemos dicho que los despidos son y serán siempre justificados o injustificados por sí mismos, por ser, intrínsecamente y no por un simple acto administrativo de notificación. Por lo mismo, proponemos que a la Ley se le agregue la palabra presuntivamente, para que quede "subsanaada". Es decir, que se establezca que la falta de dicho aviso traiga como consecuencia que el despido sea "presuntivamente" injustificado... salvo prueba en contrario.

## **LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1986**

Por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 13 de enero de 1986, se reformaron los

artículos 141, fracción I y 145 de la Ley Federal del Trabajo, referentes al INFONAVIT, para quedar como sigue:

Artículo 141.- "Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores, que se sujetarán a las bases siguientes:

1. En los casos de incapacidad total permanente; de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o a sus beneficiarios con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley a que se refiere el artículo 139.

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en

los términos de las fracciones anteriores se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145; si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador, se le entregará a éste el monto correspondiente.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

Artículo 145.- "Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libre al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos".

Para tales efectos se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo el resto de su vida, cualquiera que la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial

permanente, cuando éste sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen".

Es esencial, la reforma se refiere a que también procede la devolución de pago de cuotas a los trabajadores que tengan una incapacidad parcial permanente.

## **PROPUESTAS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR LA C.T.M.**

Por considerarlo de importancia enumeramos de forma sintética las principales iniciativas de reformas a la Ley del Trabajo para 1981, propuestas por la C.T.M.

- \* Que los salarios sean escalonados, aumentándose cada mes en un porcentaje determinado.

- \* Vacaciones mínimas de 15 días al año, con pago al doble.
- \* Aguinaldo mínimo de 30 días para todos los trabajadores, debiéndose pagar la mitad en la primera quincena de diciembre y la otra mitad en la primera quincena de enero.
- \* Pago por los patrones de las cuotas obreras del Seguro Social.
- \* Seguro de vida por \$200,000.00
- \* Fondo de ahorro canalizado por conducto del Banco Obrero.
- \* Semana de 40 horas o cuando menos de 44, para 1981.
- \* Financiamiento de tiendas sindicales por parte de las empresas, con precios menores a los del mercado.
- \* Que el INFONAVIT se convierta en una Institución bipartita y no tripartita y que la aportación del 5% se aumente al 10%.
- \* Que los trabajadores tengan acceso a los planes de producción y productividad.
- \* Implantación de condiciones ambientales y confort para evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- \* Creación de un Instituto de Medicina del Trabajo.
- \* Salarios remuneradores y no mínimos.

- \* Que se eleve el porcentaje de reparto de utilidades al 10% antes del impuesto y de cualquier otra deducción.
- \* Que se abrogue y actualice el Reglamento Bancario.
- \* Que se acabe con la figura jurídica de la requisa, que se refiere a la Ley de Vías Generales de Comunicación.
- \* Que se federalicen todos los tribunales de trabajo.
- \* Que se creea un seguro nacional de desempleo dentro de la Ley del Seguro Social para los trabajadores que perdieran su trabajo, con una prima proporcional al número de cotizaciones.
- \* Que se establezca un sistema de precios.
- \* Por lo que hace a la prima de antigüedad y teniendo en cuenta que la iniciativa de reforma a la misma ya se aprobó en la Cámara de Diputados, se harán las gestiones pertinentes para que se apruebe en la Cámara de Senadores.

Como podemos apreciar, las reformas que propone la C.T.M. son las ideales para el trabajador; serían sin duda alguna un paso más a esta incansable lucha obrera; pero como advertí, en primer lugar, que estas reformas nunca fueron puestas a la luz pública, ni estas ni todas las que han

deformado nuestro sistema jurídico en todas las ramas del Derecho mismo.

Desde mi punto de vista, estas reformas nunca las veremos plasmadas en nuestra Ley Federal del Trabajo. Se ha demostrado que la dignificación del trabajador ha adquirido otras dimensiones muy distintas y para su mala fortuna sus derechos hoy día son muy cuestionados, ya que la legislación laboral ha quedado en el olvido.

Las propuestas que hacen para modificarla han sido manipuladas de tal forma que sólo benefician al capitalista, y la vida de la clase obrera se ha vuelto paupérrima, la pobreza ha rebasado los límites inimaginables y permitidos; y lo más doloroso es que el Gobierno Federal no hace nada por siquiera frenar este fenómeno social.

Lejos de frenar, permite atropellos a los Derechos del trabajador permitiendo que se le paguen salarios que a duras penas le alcanza para subsistir; permite el incremento a la canasta básica y a los servicios que el estado tiene la obligación de proporcionar y contrario de ayudarlo, lo van sepultando cada día más y más con el alza de impuestos y un ridículo aumento al salario mínimo.

## **3.2.- FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

### **3.2.1.-a).- Integración.**

#### *Personal Jurídico de las Juntas.*

El proyecto contiene algunas normas relacionadas con los requisitos que deberá de contar el "personal" jurídico de las Juntas. Son las personas a las que corresponderá dirigir la tramitación de los conflictos de trabajo; este personal con el que cuenta cada Junta son los Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales. No se desconoce que este personal esta regido por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del Poder Ejecutivo. Pero se creyó indispensable, puesto que no lo hizo la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecer los requisitos para la designación, las obligaciones especiales y las causas de responsabilidad y destitución de este personal.

La administración de justicia exige un personal eficiente y responsable y la resolución de los conflictos de trabajo

demanda una separación jurídica adecuada, máxime que la ley reglamentaria del artículo 4º de la Constitución exige título legalmente expedido para el ejercicio de las actividades jurídicas.

### **Representantes de los Trabajadores y de los Patronos en los Organismos de Trabajo.**

El proyecto recogió la experiencia de los últimos años e introdujo algunas modificaciones para facilitar el proceso de designación de los representantes de los trabajadores y de los patronos en los organismos del trabajo. Al mismo tiempo, hizo una ordenación nueva de las disposiciones legales, a fin de facilitar su consulta. Es de hacerse notar el hecho de que se aumentó a seis años el período de duración de los representantes, para lo cual se tomó en consideración que un período de dos años no les permite un conocimiento ni una experiencia suficiente acerca de los problemas que se debaten en la Junta.

En otro orden de ideas, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su capítulo X, XI, XII y XIII referente a las Juntas Federales de Conciliación, esta señala en sus artículos:

## **CAPITULO X**

### **JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION**

ARTICULO 591.- Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos;
- II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, Fracción IV; y
- III.- Las demás que le confieran las leyes.

ARTICULO 592.- Las juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.

ARTICULO 593.- Las Juntas Federales de Conciliación

Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

ARTICULO 594.- Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

ARTICULO 595.- Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Catorce.

ARTICULO 596.- Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanente se requiere:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación secundaria;
- III.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

ARTICULO 597.- Los presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior, fracciones I, V y VI y haber terminado la educación obligatoria.

ARTICULO 598.- Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes;

- I.- Ser mexicano, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación obligatoria;
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

ARTICULO 599.- No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patronos en las Juntas Federales de Conciliación:

- I.- En las Permanentes los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos y las ramas de la industria representadas en las juntas; y

- II.- En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

ARTICULO 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

- II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- III.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté

- asignadas si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- V.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje;
- VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, comercial o de servicios que hay dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;
- VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y
- VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

## **CAPITULO XI**

### **JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION**

ARTICULO 601.- En las Entidades Federativas

funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

ARTICULO 602.- No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 603.- 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.

## **CAPITULO XII**

### **JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

ARTICULO 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 606 fracción IV.

ARTICULO 605.- Las Juntas se integrarán con un Representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos 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.

Habrán uno o varios secretarios federales según se juzgue conveniente.

ARTICULO 606.- La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la

competencia federal, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 607.- El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

ARTICULO 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

ARTICULO 609.- Las Juntas Especiales se integrarán:

- I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y
- II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

ARTICULO 610.- Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por auxiliares, pero intervendrán

personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I.- Competencia;
- II.- Nulidad de Actuaciones;
- III.- Substitución de patrón;
- IV.- En los casos del artículo 727; y
- V.- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordena la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

ARTICULO 611.- En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

ARTICULO 612.- El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III.- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título

a que se refiere la fracción anterior por lo menos;

- IV.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

ARTICULO 613.- El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

ARTICULO 614.- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Expedir el Reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas de Conciliación y

- girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- V.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
  - VI.- Las demás que le confieran las leyes.

ARTICULO 615.- Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

- I.- El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;
- II.- Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de su miembros por lo menos;
- III.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
- IV.- Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;
- V.- Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para

- todas las Juntas Especiales;
- VI.- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y
- VII.- El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

ARTÍCULO 616.- Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representada en ellas;
- II.- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
- III.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
- IV.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente

- en ejecución de los laudos;
- V.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y
- VI.- Las demás que le confieran las leyes.

### **3.2.2. b) Obligaciones de cada uno de sus integrantes.**

ARTICULO 617.- El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II.- Presidir el Pleno;
- III.- Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV.- Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V.- Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar a solicitud de cualquiera de las

- partes;
- VI.- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
  - VII.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
  - VIII.- Las demás que le confieran las leyes.

ARTICULO 618.- Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- I.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II.- Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III.- Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV.- Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- V.- Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII.- Informar al Presidente de la Junta de las

deficiencias que observen en su funcionamiento y surgir las medias que convenga dictar para corregirlas; y

VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

ARTICULO 619.- Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Actuar como Secretarios del Pleno;
- II.- Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III.- Las demás que les confiera esta Ley.

ARTICULO 620.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

- I.- En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;
- II.- En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:
  - a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los

representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no están presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

- b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.
- c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente, se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.
- d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar; y

III.- Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del

cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta, o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

## **CAPITULO XIII**

### **JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

ARTICULO 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

ARTICULO 623.- 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.

ARTICULO 624.- El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

## **PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

ARTICULO 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

ARTICULO 626.- Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

ARTICULO 627.- Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

ARTICULO 628.- Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III.- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- IV.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

ARTICULO 629.- Los Secretarios Generales deberán de satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, y tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

ARTICULO 630.- Los Presidentes de la juntas Especiales deberán de satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.

ARTICULO 631.- Los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje percibirán

los mismos emolumentos que correspondan a los Magistrados de Circuito, y los de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal los que correspondan a los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

ARTICULO 632.- Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.

ARTICULO 633.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

ARTICULO 634.- Los nombramientos de los Presidentes de las Juntas Especiales podrán ser confirmados una o más veces.

ARTICULO 635.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán substituidos en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Auxiliar que esté conociendo del negocio.

ARTICULO 636.- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una

causa de destitución, se sancionará con una amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

ARTICULO 637.- En las imposiciones de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

- I.- El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios y Auxiliares; y
- II.- Cuando se trate de los Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.

ARTICULO 638.- Para imponer las sanciones se tomarán en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.

ARTICULO 640.- Son faltas especiales de los Actuarios:

- I.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- II.- No notificar oportunamente a las partes,

- salvo causa justificada;
- III.- No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;
  - IV.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
  - V.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar la diligencias; y
  - VI.- Las demás que establezcan las leyes.

ARTICULO 641.- Son faltas especiales de los secretarios:

- I.- Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada
- II.- No dar cuenta oportuna a la Junta de las promociones;
- III.- No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;
- IV.- No autorizar las diligencias en que intervengan o no hacer las certificaciones que les corresponda;
- V.- Dar fe de hechos falsos;
- VI.- Entregar un expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;
- VII.- No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

- VIII.- No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;
- IX.- No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;
- X.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley;
- XI.- Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y
- XII.- Las demás que establezcan las leyes.

ARTICULO 642.- Son faltas especiales de los Auxiliares:

- I.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- II.- Retardar la tramitación de un negocio;
- III.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- IV.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y
- V.- Las demás que establezcan las leyes.

ARTICULO 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

- I.- Los casos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior;
- II.- No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;
- III.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que *presidan*;
- IV.- No denunciar al Ministerio Público el patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general de las diferencias que aquél dejado de cubrir, a uno o a varios de sus trabajadores;

ARTICULO 644.- Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- I.- Violar la prohibición del artículo 632;
- II.- Dejar de asistir con frecuencia a la junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

- III.- Recibir directo o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y
- IV.- Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho al nombramiento.

ARTICULO 645.- Son causa especiales de destitución:

- I.- De los Actuarios: *hacer constar hechos falsos* en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- II.- De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;
- III.- De los Auxiliares:
  - a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos;
  - b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto;
  - c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y
- IV.- De los Presidentes de las Juntas Especiales:

- a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior;
- b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

ARTICULO 646.- La destitución del cargo de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales se decretarán por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

ARTICULO 647.- Las sanciones a que se refiere este título se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal.

### **3.3.-REGLAMENTO INTERNO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Este reglamento propiamente dicho, es el encargado de dar forma y fondo las disposiciones del decreto emitido por el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles; el

diecisiete de septiembre de mil novecientos veintisiete, que a continuación se mencionará en forma sistemática su contenido:

## **REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Al referirnos al Reglamento Interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es importante hacer mención al contenido de este mismo que se detalla de la siguiente manera:

### **TEMA 1**

### **"DE LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO"**

#### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTICULO 1 AL 9**

#### **CAPITULO II**

#### **DEL PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

#### **ARTICULO 10 AL 16**

**CAPITULO III  
DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
ARTICULO 17**

**CAPITULO IV  
DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES  
Y DEL PATRON  
ARTICULO 18**

**CAPITULO V  
DE LA SECRETARIA GENERAL DE CONSULTORIA  
JURIDICA Y DOCUMENTACION  
ARTICULO 19**

**CAPITULO V BIS  
SECRETARIA AUXILIAR DE INFORMACION TECNICA  
ARTICULO 19 BIS**

**CAPITULO VI  
DE LOS VISITADORES AUXILIARES  
ARTICULO 20**

**CAPITULO VII  
DE LA SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS  
ARTICULO 21 AL 23**

**CAPITULO VII BIS  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR DE CONTROL  
PROCESAL Y CODIFICACION  
ARTICULO 23 BIS**

**CAPITULO VIII  
DE LA SECRETARIA GENERAL  
DE COORDINACION ADMINISTRATIVA  
ARTICULO 24 AL 25**

**CAPITULO VIII BIS  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR DE EVALUACION,  
PROGRAMACION Y PRESUPUESTO  
ARTICULO 25 BIS**

**CAPITULO IX  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS  
ARTICULO 26 AL 29**

**CAPITULO X  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR  
DE HUELGAS ESTALLADAS  
ARTICULOS 30 AL 33**

**CAPITULO XI  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR**

**DE CONFLICTOS COLECTIVOS  
ARTICULOS 34 AL 39**

**CAPITULO XII  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR DE AMPAROS  
ARTICULO 40 AL 51**

**CAPITULO XIII  
DE LA SECRETARIA AUXILIAR DE DILIGENCIAS  
ARTICULOS 52 AL 55**

**CAPITULO XIV  
DEL CENTRO DE MICROFILMACION  
ARTICULO 56 AL 57**

**CAPITULO XV  
DE LOS PRESIDENTES DE LAS JUNTAS ESPECIALES  
ARTICULO 58 AL 60 BIS**

**CAPITULO XVI  
DE LOS AUXILIARES DE LA JUNTA FEDERAL DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE  
ARTICULO 61**

**CAPITULO XVII  
DE LOS SECRETARIOS DE LA JUNTA**

**DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
ARTICULOS 62 AL 63**

**CAPITULO XVIII  
DEROGADO**

**CAPITULO XIX  
DEL PERSONAL DE LA JUNTA  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
ARTICULOS 69 AL 93**

***TITULO SEGUNDO***

**CAPITULO I  
DE LOS DESPACHOS DE LOS ASUNTOS  
ARTICULOS 94 AL 108**

**CAPITULO II  
DE LAS RESOLUCIONES DE LA JUNTA FEDERAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
ARTICULO 109**

**CAPITULO III  
DEL BOLETIN LABORAL DE LA JUNTA DE  
CONCILIACION Y ARBITRAJE**

## **ARTICULO 111**

### **CAPITULO IV**

#### **DE LA BIBLIOTECA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

## **ARTICULO 112**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones.

Sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas; tal y como lo contempla el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo.

Su competencia está determinada por la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y en los Artículo 527 y 528, de la Ley Federal del Trabajo.

Es un Tribunal integrado con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones, tal y como lo señala el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales como lo señala el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

El pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los Trabajadores y de los Patrones, tal y como lo indica el Artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo.

## **CAPITULO CUARTO**

### **4.1.- LA PRESCRIPCION**

#### **4.1.1.-a) Concepto**

Al tratar el presente tema, debemos partir de la teoría de las obligaciones; de la cual se desprende tanto la adquisición de bienes o derechos, así como la extinción de un derecho o de una obligación; de tal manera entonces, estaremos hablando de prescripción positiva y negativa. A Principios de siglo algunos autores españoles la definían como:

***"Un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la Ley".***

En otro orden de ideas, para Mario de la Cueva, en el artículo 1135 del Código Civil se encuentra una definición precisa.

Que bien se adecua a la materia laboral, y al respecto.

***"La Prescripción es un medio de adquirir bienes o librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la ley".<sup>21</sup>***

#### **4.1.2.-b) Prescripción Extintiva**

### **PRESCRIPCION EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

Así como se reconoce en el Derecho Civil, Mercantil, Penal y Fiscal, también nuestra normativa laboral reconoce y regula la prescripción, antigua institución jurídica que consiste en que por el transcurso del tiempo se pierden derechos:

---

<sup>21</sup>. DE LA CUEVA, Mario. T I Op. Cit. 6ª. Edición p. 593

prescripción **adquisitiva** o **positiva**, o sea libera de obligaciones: prescripción **extintiva** o **negativa**.

La prescripción debe formularse como excepción perentoria y deberá examinarse en el laudo que resuelve el asunto.

En el Derecho del Trabajo, sólo existe la prescripción extintiva, es decir, la que permite liberarse de obligaciones, por lo que deberá alegarse en el proceso laboral, la parte a la que le viene impuesta una obligación, la que se beneficia con la prescripción.

Un ejemplo sería cuando se declara en el juicio correspondiente la obligación de reinstalar a un trabajador si éste la solicita al patrón en un término de 30 días; si el trabajador la solicita después de ese plazo, el patrón podrá alegar la excepción de prescripción de esa solicitud del trabajador.

El finado Maestro de Derecho del Trabajo. Trueba Urbina, dice que: ***“La prescripción es una excepción de carácter perentorio, o sea, que extingue la pretensión del reclámante cuando es declarada procedente”***. Según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prescripción de las acciones, es la sanción

impuesta por la ley, al que demuestra falta de interés, al no ejercitarlas en los plazos legales.

Tiene su fundamento esta institución en la necesaria estabilidad que merecen las relaciones humanas, las que deben ser tuteladas por la Ley.

Así como para el citado Maestro Trueba Urbina, la prescripción es contraria al Derecho del Trabajo, por lo que presenta pérdida de derechos al trabajador, otros connotados maestros de esta materia, como Gustavo Radbruch, sostienen que el fundamento de la prescripción radica en la certeza y seguridad jurídica que deben siempre presidir todo Derecho, lo que se logra precisamente con la existencia y aplicación de la institución de la prescripción.

Nuestro Código del Trabajo recoge y regula esta importante institución jurídica en sólo unos cuantos artículos, del 516 al 522, de su Título Sexto, que comprenden incluso, los distintos plazos de extinción de las acciones, sus efectos, cuando no puede aplicarse, cuando comienza se interrumpe y como deben contarse sus términos.

Aunque su artículo 516 establece el término general en un año para el ejercicio de las acciones de trabajo, seguidamente prescribe un criterio casuístico y señala

diversos términos que van desde un mes hasta dos años, término este último que para algunos analistas del Derecho Laboral, es considerado demasiado extenso. En cualquier forma se encuentra perfectamente determinados, tanto los términos de prescripción, como el momento desde el que deben comenzar a contestar, de acuerdo con la naturaleza y características de las causas que la originan.<sup>22</sup>

Con respecto a la prescripción de un mes que señala la Ley para las acciones de los patrones para despedir o disciplinar las faltas de sus trabajadores. Se ha discutido mucho, si en los reglamentos interiores de trabajo o en los convenios colectivos celebrados entre patrón y sindicato, pueden establecerse legalmente procedimientos de investigación de las citadas faltas de los trabajadores, que en definitiva representan una extensión del citado plazo de prescripción que señala la Ley. Considero que tal cosa no es jurídicamente posible en atención a que la voluntad de las partes no pueden modificar el plazo señalado en la legislación vigente, dado el carácter expreso de orden público que tiene sus disposiciones.

No obstante cuando se precisa de momento la responsabilidad del trabajador puede extenderse este plazo.

---

<sup>22</sup>. GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 12<sup>a</sup>. Edición. México, 1981, pp. 122 a 125

Según firme jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las juntas, sino que deben ser opuestas expresamente por el demandado o por el actor en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada y cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considera operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

## **LA PRESCRIPCION, SIMILITUD Y DIFERENCIAS CON LA CADUCIDAD**

El distinguido Maestro Alberto Trueba Urbina, así como la Escuela Italiana, afirma que prescribe el derecho o pretensión, en tanto que caducan las acciones. En ambos casos se pierde el derecho por el simple transcurso del tiempo.

La prescripción extintiva o negativa, así como la caducidad, consisten en la posibilidad de perder un derecho por el solo transcurso del tiempo.

La diferencia entre estas dos figuras jurídicas consiste en que en la caducidad, el derecho que se pierde se debe a que a pesar de haberse ejercido la acción correspondiente, se dejó continuar con su tramitación y en cambio en la prescripción, el derecho se pierde porque no se realizan los actos necesarios para su conservación dentro de los plazos señalados la ley.

La prescripción se refiere al derecho sustantivo y la caducidad está referida al procedimiento, por lo que no existe ninguna analogía entre estas dos importantes instituciones del Derecho Laboral.

Mientras exista el interés de la comunidad por evitar los litigios y estos sean imposibles; existirá la caducidad que por una parte tiene a restablecer la armonía, estabilidad y seguridad de la sociedad.

Aunque es conveniente siempre, que sea solicitada por quien se beneficia con ella.

La caducidad es una institución jurídica de orden público y opera de pleno derecho, sin necesidad de declaración jurídica, es decir, que cuando se produce tiene existencia aun sin solicitarse su declaración.

Para esta solicitud no existe señalado plazo en nuestra legislación laboral, subsistiendo este derecho de las partes mientras el proceso este abierto.

#### **4.1.3.-c).- Términos de la Prescripción**

### ***LOS TERMINOS PARA EL EJERCICIO DE LAS ACCIONES LABORALES***

Es criticable que la Ley Federal del Trabajo no expresa directa y concretamente los términos o plazos para el ejercicio de las diversas acciones laborales que la propia ley establece.

Estos términos laborales hay que inferirlos de los que para la prescripción señalan los artículo 516 y siguientes de la Normativa Laboral vigente, los que son como regla general de un año y como excepciones, de un mes, dos meses y dos años.

Debemos tener presente que en los juicios laborales, los términos señalados son siempre improrrogables, en congruencia con las características de celeridad y brevedad,

que la Ley trata de conferirle a los procesos laborales.

Con respecto al término de prescripción para el ejercicio de la acción laboral nuestros tribunales de trabajo tienen establecido categóricamente, que se computa con independencia de los días inhábiles en el transcurso de ese lapso hubiera y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

Por otra parte el ejercicio de las acciones que se derivan del régimen de la seguridad social, prescriben en los términos de la Ley del Seguro Social y no en los que señala la Ley Federal del Trabajo (Artículos 276 y 279 de la Ley del Seguro Social).

A los efectos de la prescripción de la acción laboral no es aplicable lo dispuesto en el artículo 736 del Código del Trabajo, el que tiene aplicación cuando se trata de cómputos de términos procesales y el procedimiento laboral ordinario se inicia en los términos del artículo 871 de la Ley Procesal de la materia, con la presentación de la demanda, de lo que se colige que aquel precepto en forma alguna, puede regir los cómputos de los términos relacionados con la prescripción de las acciones, pues mientras éstas no se ejerciten no se inicia el proceso, de manera que para regular estos últimos sólo deberá estarse a lo dispuesto en el Artículo 522 de la

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

Antes del inicio, para computar los términos procesales, se debe estar a lo dispuesto en el artículo 522 de la Ley Laboral; iniciando el juicio, los términos procesales se rigen por lo dispuesto en el Artículo 736 del citado ordenamiento.

Si un trabajador denomina incorrectamente en su demanda a la empresa donde presta sus servicios, para computar el término de la prescripción, debe tomarse en cuenta la fecha de la presentación de la demanda y no aquella en que con posterioridad rectifica el error padecido.

Como sabemos la sola presentación de la demanda, aunque sea ante una Junta incompetente interrumpe el curso del término prescriptivo, pero exclusivamente de las acciones hechas valer en la demanda y no de las acciones que se haya omitido ejercitar.

Como la junta considera la procedencia de la prescripción alegada con respecto a determinada acción, no

tiene que examinar las pruebas relativas al fondo del asunto en cuenta a esa acción.

También debemos tener presente que según jurisprudencia de la Corte la prescripción no debe estudiarse de oficio sino que tiene que ser opuesta por la parte interesada para que sea tomada en consideración.

Por otra parte, cuando la causa o causas que hay originado la acción se hubieren repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para computar el término prescriptivo, la fecha en que aconteciera por primera vez, sino la última, que se invoque en la demanda o contestación.

#### **4.1.4.-d).- Suspensión e interrupción de la prescripción**

### ***PRESCRIPCION DEL DERECHO DE ANTIGÜEDAD Y EL DERECHO AL AGUINALDO***

En primer término es necesario establecer que existe dos clases de antigüedad de empresa y la antigüedad de categoría. La antigüedad de empresa o genérica la requieren

los trabajadores desde el primer día de servicio, la que se va actualizando día con día, es acumulativa y no necesita reconocimiento previo mientras subsista la relación contractual.

La antigüedad de categoría, es la que se refiere al derecho de la antigüedad en una profesión u oficio determinada, para los efectos de sus ascensos escalafonarios y según la jurisprudencia la acción de su reconocimiento y efecto, si es prescriptible por falta de ejercicio en tiempo oportuno.

Lo relativo al derecho de antigüedad se tramita mediante el procedimiento especial, establecido por el artículo 893 y siguientes de la Ley Laboral, así como lo relativo a la prima de antigüedad y su pago.

En lo referente a la prescripción del derecho al aguinaldo, el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, por lo que a partir del día 20 de diciembre comienza a correr el término de prescripción para el ejercicio del derecho a esta prestación laboral. (artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo).

A este respecto debemos destacar que existe la tesis

36; informe de 1986 de la Suprema Corte de Justicia, que dice por que ser una acción de trabajo no comprendida en los casos de excepción, su término prescriptivo es de un año.

***PRESCRIPCION DE LA RESCISION DEL  
CONTRATO O RELACION DE TRABAJO POR  
MAS DE TRES FALTAS***

Según la jurisprudencia, en caso de más de tres faltas de asistencia del trabajador en un período de 30 días sin causa justificada y sin permiso del patrón, la acción de rescisión surge y comienza a contarse cuando se comete la misma falta computable, es entonces cuando comienza a correr el término de prescripción para el ejercicio de esta acción, la que prescribe según el artículo 517, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, en un mes.

***LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES  
EN MATERIA LABORAL***

La regla general es que las acciones laborales prescriben o se extinguen en un año, término que comienza

a correr a partir del día siguiente en que la obligación es exigible.

Por ejemplo, en el caso de descuentos sucesivos a los salarios, la Suprema Corte de Justicia tiene establecido, que como tal hecho fundatorio de la acción no se encuentra en un caso de excepción, debe estimarse que el término de la prescripción empieza a correr al siguiente día del que se llevó a cabo cada uno de los citados descuentos y en este orden, cuando el trabajador reclama su devolución, solamente opera la prescripción en lo que se refiere a los descuentos efectuados con anterioridad al año inmediato anterior a la fecha de la prescripción de la demanda y por tanto, obra en forma incorrecta la Junta de Conciliación y Arbitraje si declara procedente en su totalidad la excepción de prescripción en estos casos.

Asimismo existe en cuanto a la falta de pago de salarios, jurisprudencia de la Suprema Corte en el mismo sentido, pues tiene establecido que si la Junta declara prescritas las acciones ejercitadas por falta de pago de salarios, anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto en la ley, puesto que como lo tiene establecido la Cuarta Sala de ese Alto Tribunal de Justicia, la prescripción empieza a correr desde que la obligación es exigible.

A la regla general de un año, prescribe las siguientes excepciones a las que señala términos de un mes, dos meses y dos años.

Prescriben en un mes:

1.- Las acciones de los patrones para despedir a sus trabajadores, disciplinar sus faltas y efectuar descuentos en sus salarios, corriendo la prescripción a partir del día siguiente a la fecha en que se tiene conocimiento de la causa de la separación o de las faltas, o desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o a las pérdidas o averías imputadas al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

A ese respecto la Suprema corte de Justicia tiene establecido que de la lógica interpretación de esta fracción, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe comenzar a contarse cuando se de causa para la separación, siempre que esa causa sea del conocimiento inmediato del patrón, solo desde que el patrón tiene conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción.

Asimismo la jurisprudencia tiene declarado que en los

casos en que se efectúen investigaciones para determinar la responsabilidad del trabajador el derecho del patrón para despedirlo, comienza a correr cuando concluyen las referidas investigaciones y no desde la fecha del acto cometido, generador de un despido.

2.- Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo, en este caso la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Prescriben en dos meses:

Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En estos casos la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación.

Aunque en la doctrina algunos autores han sostenido erróneamente que el trabajador tiene un mes para separarse del trabajo y otro mes para ejercitar la acción correspondiente contra el patrón.

Lo cierto es que se trata de un sólo mes para ambas cosas separarse del trabajo y establecer su reclamación laboral y si no realiza ambas cosas dentro del término de un

mes, prescribe su acción, pues se tiene por consentido por el trabajador, el acto del patrón, que constituye el fundamento de su acción.

Prescriben en dos meses:

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, corriendo la prescripción en estos casos, a partir del día siguiente de la separación.

A propósito de esta prescripción debemos hacer hincapié que como en su párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, exige que al despedir a cualquier trabajador se le entregue un aviso escrito que deberá contener entre otros particulares, la fecha del despido, la fecha citada en el referido aviso, es efectivamente la fecha en que el trabajador fue separado de sus labores, lógicamente ésta será la que se tomará en cuenta para el cómputo del término de prescripción de la acción del trabajador.

Pero como puede ocurrir que la fecha del cese del trabajador en sus labores y la consignada en el aviso legal de rescisión expedido por el patrón no sea la misma, la que deberá tomarse en cuenta en estos casos, es únicamente aquella en la que material y efectivamente fue despedido el trabajador y cesó en sus labores, debiéndose

consecuentemente computar el término de prescripción de dos meses que señala la Ley, a partir del día siguiente a su despido y no a la consignada en el aviso.

### ***ACCIONES EN RELACION CON LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ASCENSO Y ANTIGÜEDAD***

Abundando sobre el ejercicio de las acciones laborales del trabajador, como conviene resaltar que de acuerdo con nuestro Código Laboral, los trabajadores tienen derecho no sólo a reclamarle al patrón cuando son injustamente separados de su trabajo, para lo que la ley les otorga como hemos comentado, en término de dos meses, sino también cuando no sean designados, no obstante permitirles el derecho de preferencia, ascenso o antigüedad que les confiere los artículos 154, 156 y 159 de la Legislación del Trabajo, casos en los que también tendrá a su elección, solicitar su reinstalación en el trabajo al que tiene derecho la preferencia o la indemnización del importe de tres meses de salarios con pagos siempre de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la postergación del hecho y hasta la del cumplimiento del laudo condenatorio, por concepto de daños y perjuicios, teniendo establecido el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que el término de prescripción para el ejercicio de las citadas acciones mencionadas con los

derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, también es de dos meses, por razones de analogía (artículo 516, L.F.T.).

Aunque existe a este respecto la tesis 36, informe de 1986 de la Suprema Corte que dice que por ser una acción de trabajo no comprendida en los casos de excepción, su término prescriptorio es de un año.

No obstante lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley Laboral que dispone que: *"Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente por más tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados que no lo estén"*; lo cierto es que si existe contrato colectivo de trabajo en la empresa de que se trate, donde se estipule otra cosa a ese respecto, o exista la cláusula de ingreso o admisión, deberá estarse a lo previsto en el contrato colectivo de trabajo y no a lo consignado en los preceptos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

También es conveniente resaltar que al disponer la Ley que el patrón en los casos de vacantes y puestos de nueva creación deberá preferir "en igualdad de circunstancias" a los mexicanos... etc., deja al arbitrio del patrón, la apreciación

entre los candidatos a ocupar el puesto, igualdad de "circunstancias" y cuales son las características de éstas, ya que la Ley no determina o señala que debemos de entender por "circunstancias", aunque nosotros suponemos que el legislador quiso señalar las cualidades de eficiencia, habilidad, honradez y demás antecedentes personales de los trabajadores aspirantes.

Prescriben en dos años:

1.- Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo, corriendo el término de la prescripción, no desde el momento en que se determina el grado de incapacidad para el trabajo.

Con respecto a estas acciones es terminante la Jurisprudencia de la Suprema Corte que establece que la responsabilidad del empresario por accidente de trabajo, no se base en el accidente mismo, sino en las consecuencias posteriores que acarrearán una incapacidad. Mientras no se determine de un modo preciso la situación en que queda un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto, no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el riesgo de trabajo y consecuentemente no podrá comenzar a correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el

pago de la indemnización correspondiente.

2.- Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo, corriendo el término de la prescripción en estos casos desde la fecha de la muerte del trabajador.

Es criterio de la Suprema Corte que cuando se reclaman a la vez el reconocimiento de que el accidente, ocasionó la muerte del trabajador y el pago de la indemnización correspondiente, en realidad se ejercita la acción de pago de la indemnización correspondiente, en realidad se ejercita la acción de pago siéndole por tanto de aplicación la regla contenida en la fracción II del artículo 519 del Código del Trabajo, que señala el término de dos años y no la consignada en el artículo 516 del propio ordenamiento legal, de un año, ya que cuando se formulan ambas reclamaciones, según la jurisprudencia sentada por la Cuarta Sala de la Corte, en realidad se ejercita la acción de pago.

Esta reclamación se ejercita mediante la tramitación de los procedimientos especiales, señalados en la Ley Procesal Laboral en el artículo 892 y siguientes.

3.- Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de los convenios

celebrados ante ellas, corriendo la prescripción es estos casos, desde el día siguiente en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. En nuestra opinión nos parece innecesariamente extenso este plazo.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar el trabajador, el patrón podrá solicitar de la junta que le fije a éste un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, apercibiéndole que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo y designar un nuevo trabajador.

Resulta justo que cuando el laudo disponga la reinstalación de un trabajador, el patrón no tenga que esperar los dos años que para la prescripción de la acción el trabajador señala la Ley.

Sino que pueda pedir, inmediatamente después a la junta, se le fije al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese al trabajo, con el apercibimiento de que si no lo hace, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él y podrá designar a otro trabajador.

Sin embargo, en lo personal consideramos que acorde

con las características de concentración, brevedad y economía en nuestro ordenamiento procesal laboral, debe en estos casos el laudo, señalar el plazo para que el trabajador sea reinstalado, evitando así la tramitación posterior de su solicitud a tal fin.

En cuanto a las acciones que deriven del régimen de seguridad social, según criterio mantenido por la Suprema Corte de justicia desde el año 1974, prescriben en los términos que la propia Ley del Seguro Social establece y no así en los que señala la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.1.5.-e).- Cómputo de plazos**

Es conveniente tener presente que la prescripción es una excepción y debe hacerse valer al contestar la demanda. Si se trata del trabajador la puede hacer valer, cuando prescribió el derecho del patrón para despedirlo, consignando el tiempo transcurrido y solicitando se declare prescrita la pretensión o derecho de éste.

La prescripción en materia laboral sólo puede ser estudiada por el Tribunal del Trabajo, cuando se alega por la

parte a quien beneficie, ya que si no se hace por las partes interesadas, el tribunal no puede estudiarla ni resolverla de oficio.

Para el cómputo de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda, debiéndose siempre contar completo el primer día, aún cuando no lo sea, pero el último se contará completo y cuando éste sea feriado, se computará la prescripción con el siguiente día hábil, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 522 de la Ley del Trabajo.

Cuando el Tribunal del Trabajo considera operante una excepción de prescripción alegada en el conflicto laboral con respecto a determinada acción no tiene que hacer estudio alguno en relación con las pruebas relativas al fondo del asunto en lo que se refiere a la acción que se considera prescrita.

Al oponerse la excepción de prescripción debe indicarse siempre la fecha en que comenzó a correr el término, por ser elemento constitutivo de dicha excepción.

Y en cuanto al trabajador que se encuentra detenido por alguna autoridad le corre el término prescriptorio señalado por la Ley, pues la Cuarta Sala de la Suprema Corte tiene

establecido que aun considerándolo sujeto a prisión preventiva, puede ejercitar las acciones inherentes a la rescisión de un contrato de trabajo, acudiendo ante los tribunales por conducto de apoderado, ya que no se requiere que formule su reclamación en forma personal.

También debemos destacar que de acuerdo con la Ley y con la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, el término de prescripción de la acción laboral se computa incluyendo los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil.

Los plazos para la prescripción no se cuenta por días hábiles, sino por días naturales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 522 del Código del Trabajo.

## **PROCEDENCIA Y ALCANCE DE LA PRESCRIPCION**

Tratándose de acciones contra distintos demandados, por idénticas causas basta que una de las partes demandadas oponga la excepción de prescripción y ésta sea fundada, para que por adquisición procesal, beneficie a los demás.

Cuando es procedente y fundada la excepción de prescripción impide que se estudie el fondo del negocio y por lo mismo, las pruebas que tiendan a demostrar o desvirtuar los hechos alegados son intrascendentes.

## **LA SUSPENSION Y LA INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION**

La Ley Federal del Trabajo también prevé y regula los casos especiales en que, por sus características y significación, resulta justo y equitativo que la prescripción no se aplique u opere; si ya comenzó a contarse, que se suspende su cómputo, situación caracterizada por la temporalidad, o se interrumpa lo que significa que se cancele el lapso que ya se había computado con anterioridad a la fecha del acto interrumpido, terminado el cual, la prescripción se tiene que empezar a contar de nuevo. (Artículo 520, L.F.T.)

Las causas por las que la prescripción no puede comenzar y correr en su caso, se suspenderá, son las siguientes, expresamente señaladas en la ley la que dispone que la prescripción no puede comenzar ni correr:

- 1.- Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido la tutela conforme lo contempla la ley, es decir, se le haya designado tutor y sea este cargo aceptado, momento a partir del cual comenzará a computarse el término.
- 2.- Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra. Estos casos tienen su fundamento no sólo en el reclutamiento o ingreso al servicio de las armas del afectado por la prescripción, sino por la situación excepcional que significa el tiempo de guerra.
- 3.- Tampoco corre la prescripción, o en su caso esta se suspende durante el tiempo en que el contrato del trabajo o la relación laboral se encuentre suspendidos.

En cuanto a la interrupción de la prescripción la ley ordena que esta se interrumpe:

- 1.- Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación, sin que sea obstáculo para la interrupción de la Junta sea incompetente; y

2.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, o por escrito o por hechos indubitables.

Los dos supuestos señalados en la Ley tienen diversos orígenes, pues la razón y la procedencia del primero, estriba en la intención manifiesta del interesado en defender o hacer valer su derecho, lo que se demuestra, aun en el caso de presentar su reclamación en tribunal que no sea el competente y la segunda se fundamenta en el reconocimiento o aceptación manifestada por el perjudicado con la prescripción del derecho de aquél a quien beneficia, cuyo reconocimiento deberá justificar fehacientemente, por cualquiera de los medios de prueba reconocidas por el Derecho del Trabajo.

El distinguido Maestro Mario de la Cueva, afirma en su Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que la Ley Federal del Trabajo contempla en sus artículos 520 y 521, los casos de suspensión y de interrupción de la prescripción, pero no nos proporciona el concepto de las instituciones, expresando seguidamente que en la doctrina se sostiene que la suspensión "Es una medida de equidad que tiene por objeto acudir en ayuda de quienes no están en aptitud de ejercitar sus derechos, a fin de que el tiempo que persista el

impedimento no se compute dentro del término de la prescripción, en tal forma que al desaparecer el impedimento, la prescripción continúa su curso computando el tiempo que hubiese corrido hasta el nacimiento de la causa de la suspensión. A diferencia de la suspensión de interrupción consiste en la destrucción o utilización del tiempo que hubiere transcurrido, lo que da origen a la apertura de un nuevo término completo de prescripción".

## **LOS TERMINOS PROCESALES LABORALES**

Los términos en los procesos laborales, es decir, la extensión del tiempo dentro de la que debe realizarse un acto procesal, comenzará a correr y contarse al día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día de vencimiento, sin contar los días en que no haya actuaciones laborales ante las juntas, salvo disposición contraria de la Ley, como en el caso de huelga en que se consideran hábiles todos los días.

Cuando no exista señalado un término en la Ley sustantiva o procesal laboral, para la práctica de alguna diligencia o el ejercicio de algún derecho éste será de tres días hábiles.

Es de suma importancia el cómputo o cálculo correcto y preciso de términos procesales, pues el error de un solo día, puede ocasionar la pérdida definitiva de un derecho e inclusive del juicio.

Como sabemos en nuestro Derecho Procesal existen dos clases de notificaciones: La personal que surte efectos desde que se lleva a cabo y su término prescriptorio comienza a correr al día siguiente de que se efectúa; y la que se realiza en los estrados de la junta o por el boletín, las que surten efectos al día siguiente de su publicación en cualquiera de los dos medios antes señalados y su conteo comienza al día siguiente en que surte efectos; es decir se publica el miércoles, surte efectos el jueves y el término prescriptivo comienza a contarse a partir del viernes.

En ninguno de esos términos se contarán los días en que no puedan tener actuaciones ante las juntas, es decir los días inhábiles, salvo disposiciones contrarias a la Ley.

Los días inhábiles en las actividades jurisdiccionales laborales son sábados y domingos, días de descanso obligatorios, los festivos y los días en que la junta suspenda sus labores.

Asimismo la Ley del Trabajo, para evitar dudas en

cuanto al término procedente en los casos en que no esté señalado un término determinado para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho laboral, señala expresamente que el término será de tres días, por disposición expresa del artículo 745.

A los efectos de los cómputos de los términos, la propia Ley dispone que los meses se regulan por 30 días naturales y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contadas de las veinticuatro horas, salvo también disposición contraria de la Ley.

Aunque generalmente los términos procesales son prorrogables o improrrogables, en el campo del derecho procesal laboral los términos deben considerarse como improrrogables, es decir, si no se realiza el trámite o acto dentro del término señalado, no puede éste ser ampliado.

No debiendo correr los términos concedidos a las partes cuando los tribunales no estén en funciones.

Para la prescripción los meses se regulan por el número de días que les corresponda, días naturales. (Artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo).

En los términos procesales se cuentan sólo días hábiles.

## **LA PROCEDENCIA DE LA PRESCRIPCION IMPIDE EL ESTUDIO DEL FONDO DEL NEGOCIO**

La jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal de Justicia tiene establecido que la excepción de prescripción, cuando es fundada, impide que se estudie el fondo del negocio, por lo mismo las pruebas que tiendan a demostrar o desvirtuar los hechos alegados, son intrascendentes.

Teniendo establecido también dicho tribunal que puede oponerse esta excepción de prescripción conjuntamente con la defensa de falta de acción sin que por ello se esté reconociendo la existencia del derecho del reclamante.

## **LA PRECLUSION**

Si transcurre el término concedido a las partes para alguna promoción y no lo utiliza, se le tendrá por perdido su derecho, sin necesidad de que se acuse la rebeldía, dándose así lo que se denomina la preclusión, lo que no ocurre en los casos de prescripción de las acciones laborales que hemos estudiado, pues en éstas, siempre tiene que ser alegada por

quien se beneficia con la misma y no pueden los Tribunales del Trabajo, estudiarla ni declararla de oficio. La preclusión es de carácter eminentemente procesal.

En el Derecho común la preclusión es la acción y efecto de extinguirse el derecho a realizar un acto procesal, cuando no se hubiere ejercitado en el término legal; existe la preclusión cuando una de las partes del juicio, no cumple legal y oportunamente alguna facultad o derecho procesal, o alguna obligación también procesal, a su cargo.

Con la preclusión se obtiene el respeto al orden y secuencia procesal establecido, impidiendo que las partes ejerciten sus acciones y derechos en forma inoportuna o anárquica. Por eso todo proceso requiere del servicio o apoyo de la preclusión para la secuencia ordenada de las diversas etapas del proceso hasta su conclusión, mediante la ejecución del laudo dictado en el mismo.

Un ejemplo podría ser el caso en que el actor en un juicio laboral, dentro del término legal que establece el Derecho Procesal del Trabajo en su artículo 738 que dispone: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía".

Es oportuno dejar consignado que de acuerdo con nuestra normativa laboral vigente, aunque el trabajador en su demanda no ejercite todas las acciones que tiene a su favor, en relación con el mismo asunto, puede, siempre que no hayan prescrito, ejercitar las otras acciones en otra u otras demandas posteriores.

## **LA CADUCIDAD EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL**

La prescripción como ya vimos se produce por el transcurso del tiempo, en cambio la caducidad se produce cuando requiriéndose la realización de ciertos actos o actividades dentro del proceso laboral, en determinado tiempo no se realizan, lo que ocasiona que se pierda la acción que equivale a la pérdida del derecho.

La caducidad es una figura procesal que acarrea la pérdida de un derecho por la inercia o falta de interés de la parte en un procedimiento laboral. En otras palabras, la caducidad tiene lugar cuando no se realiza ningún acto procesal en el tiempo que fija la Ley, inactividad que demuestra la falta de interés de las partes en el juicio.

Para Carnelutti entre otros, tiene que ser ambas partes las que incurran en inactividad para que exista la caducidad.

En el Derecho Civil si se pierde por caducidad la instancia, se mantiene o conserva el derecho de volver a intentarla, lo que no ocurre en el Derecho del Trabajo.

La caducidad no es acto o trámite, sino una sanción que la Ley establece por la inactividad procesal de las dos partes en controversia laboral establecida y consiste en la extinción de la instancia judicial.

La caducidad se produce cuando abandonan las partes el ejercicio de la acción procesal, no habiendo promoción alguna en el proceso, interrumpiendo el desahogo e impidiendo con tal conducta que éste llegue a su resolución final. Caducidad significa nulificar los actos procesales anteriores a su declaración.

Como se ha considerado ya, la caducidad puede ser solamente extintiva, mientras que la prescripción puede ser extintiva y adquisitiva.

Nuestro Código del Trabajo regula la caducidad en su artículo 773, el que dispone "*Se tendrá por desistida de la acción intentada en toda persona que no haga promoción*

*alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento".*

No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

La caducidad se da cuando se tiene por desistida de la acción interesada a la parte que no haga promoción en el término señalado de seis meses.

Trueba Urbina considera que es contradictoria con lo establecido en el artículo 771 de la Ley Laboral, ya que éste precepto impone la obligación al Presidente y auxiliares de las Juntas de proveer lo que sea indispensable para que los juicios laborales no queden inactivos.

## **DIFERENCIAS ENTRE DESISTIMIENTO Y CADUCIDAD**

El desistimiento de la acción en el acto procesal, generalmente escrito por medio del cual el actor, renuncia a

la acción ejercitada en el juicio. Aunque de hecho, puede darse también el desistimiento tácito de la acción.

Expresamente el artículo 773 de la Ley Laboral dispone que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el procedimiento y ésta sea necesaria para la continuación del mismo.

La Corte tiene establecido que no es lo mismo desistirse de la acción que de la demanda, ya que en el desistimiento de ésta se pierden todos los derechos y situaciones procesales y si no ha prescrito la acción puede volverse a presentar nueva demanda, pero cuando hay desistimiento de la acción, termina el juicio.

En el campo del Derecho, debemos distinguir el desistimiento de la acción, en el que el demandado no tiene que prestar su consentimiento y el desistimiento de la demanda o instancia, el que si requiere el consentimiento del demandado, para que sea efectivo el desistimiento.

Aunque hay ciertos puntos de similitud entre desistimiento y caducidad, el primero significa "expresión de voluntad" de no continuar con el procedimiento laboral

iniciado, renunciando a la instancia y la caducidad es "presunción legal" de un abandono de hechos o tácito de la acción emprendida con la demanda interpuesta.

Mientras en la caducidad como generadora de la extinción de un juicio deberá existir la inactividad de las dos partes del procedimiento, el desistimiento es un acto unilateral de voluntad de una sola de las partes del juicio; es decir, que sólo el actor ya sea por sí o por conducto de su apoderado legal.

En la doctrina se discute mucho sobre el desistimiento tácito de la acción que reconoce el citado artículo 773 de la ley del trabajo, ya que se estima que el desistimiento debe siempre ser expuesto y hasta ratificado por el actor, sin que sea suficiente la simple manifestación del apoderado, dada su trascendencia jurídica.

Es acorde con esta opinión el criterio de la Corte que establece que no basta el desistimiento formulado por el apoderado del trabajador, sino que debe complementarse con la ratificación personal del trabajador del citado desistimiento que lo formule éste personalmente.

La caducidad en el campo del Derecho Laboral es una figura jurídica que de acuerdo con las modificaciones

procesales de 1980, tiene pocas probabilidades de aplicación, pues por dichas modificaciones se le impone a los Presidentes y auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación, bajo su más estricta responsabilidad, de cuidar que los juicios laborales no queden inactivos facultándolos para que promuevan lo que proceda, hasta dictar el laudo, lo que hace muy difícil, que opere la caducidad en el juicio laboral.

Por lo antes expuesto, los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, serán responsables de la paralización del proceso laboral y serán acreedores a las sanciones establecidas en los artículos 636, 642, 645 y 647 de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de las consignadas en el Código Penal y en la Ley de Responsabilidad de los Servicios Públicos.

## **LA CADUCIDAD Y EL TRABAJADOR**

Expresamente la ley del Trabajo dispone que cuando sea necesaria alguna promoción del trabajador para que continúe la tramitación del juicio laboral y éste no la haya efectuado en el lapso de tres meses, el Presidente de la Junta ordenará que se le requiera para que la presente, con el

apercibimiento de que si no la hace operará en su contra la caducidad. Si el trabajador no estuviere representado por la Procuraduría de Defensa del Trabajo, se le hará saber a ésta el acuerdo para que intervenga ante el trabajador y precise las consecuencias legales de la falta de promoción y le brinde apoyo legal.

Si el trabajador está patrocinado por el Procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de Defensa del Trabajo para los efectos correspondientes.

Según consta en la Exposición de Motivos de las Reformas de 1980, con esto se trata de evitar que opere la caducidad.

En los casos anteriormente referidos, el término de seis meses a que se refiere el artículo 773 de la Ley del Trabajo para que se produzca la caducidad correrá a partir de la fecha en que sea notificado personalmente el trabajador del citado requerimiento.

En nuestro Derecho Procesal Laboral vigente, en seis meses opera la caducidad, o perención de la acción; en la Ley Federal del Trabajo de 1931, el término era de tres meses.

Así se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el plazo de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del proceso.

No se tendrá por transcurrido dicho término, en los cuatro supuestos siguientes:

- 1.- Si ya están desahogadas las pruebas del actor.
- 2.- Si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes.
- 3.- Si está pendiente de practicarse alguna diligencia;
- 4.- si esta pendiente de recibirse los informes o copias que se hubieran solicitado.

Estableciendo al propio tiempo la Ley que cuando se solicite se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la junta citará a las partes a la audiencia en al que después de oírlos y estudiar las pruebas que sobre el desistimiento aporten las partes dictará resolución.

Con lo dispuesto en la Ley sobre la caducidad de la instancia del trabajador y en general de las partes en el juicio laboral que hemos estudiado anteriormente, se confiere al órgano jurisdiccional su intervención de oficio, a lo largo de todo el proceso laboral a los efectos de evitar que quede

inactivo o se paralice por la falta de promoción de las partes, impidiendo así la posibilidad del desistimiento y la caducidad, lo que ha hecho comentar al conocido analista del Derecho del Trabajo, Doctor Nestor del Buen, que se trata de la caducidad, al profesor Francisco Ramírez Fonseca, que mejor hubiera sido suprimir la caducidad establecida en el artículo 773 de la Ley del Trabajo, lo que además no hubiera sido nada novedoso en nuestra legislación positiva mexicana, ya que en materia mercantil no existe el desistimiento de la acción por la inactividad procesal es decir, la caducidad.

## **LA CADUCIDAD Y LA MUERTE DEL TRABAJADOR**

Tampoco corre el término de caducidad para los beneficiarios, en el caso de muerte del trabajador, durante la tramitación del juicio laboral, debiendo la junta dirigirse al Procurador de Defensa del trabajo, para los efectos de que intervenga en el procedimiento y el presente la asesoría legal necesaria a sus beneficiarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 772 de la Ley Laboral.

Consideramos justa y atinante esta disposición pues tiene como fundamento legal que por la muerte del

trabajador en un juicio laboral, no queden desprotegidos el interés y derechos de sus beneficiarios.

El Procurador Auxiliar o Representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por ministerio del Código Laboral, tendrá en sus conflictos de trabajo en los que intervenga, las facultades que corresponden a un mandatario, debiendo por tanto presentar todas las promociones que sean necesarias para la continuación del procedimiento hasta su total terminación con lo que se trata de evitar la oportunidad del desistimiento tácito de la acción laboral, es decir, la caducidad, según el criterio sustentado por la Normatividad Laboral vigente.

## **4.2.-PROCEDIMIENTO PREVIO PARA DETERMINAR LA PRESCRIPCION**

### **4.2.1.-a) Consideraciones Generales**

El presente tema encierra un conjunto de ideas renovadoras enfocadas tanto a la economía procesal y a la pronta expedita justicia y para ello es importante sino que primordial, la estructura del procedimiento laboral desde el momento mismo en que se interpone la demanda misma.

Al respecto, es preciso señalar que si bien nuestro sistema laboral cristalizado ya en un procedimiento en sí; que no necesita de formalidad alguna, tal y como lo indica el Título Catorce del Capítulo Primero de la Ley Federal del Trabajo, en la práctica procesal diaria sucede todo lo contrario, ya que se siguen por costumbre ciertas tendencias que a la postre la misma ley deberá de adoptar para la aplicación de las normas que indica.

De tal manera entonces, si tomamos en cuenta que el proceso del Derecho del Trabajo es público y gratuito e inmediato y predominantemente oral, se debe de tomar en verdad el lineamiento que nos indica el precepto legal que invoca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 y que a la letra indica: *"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso"*.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la

demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Precisamente por ello, el presente trabajo tiene por objeto ayudar a que el proceso sea inmediato, pronto y expedito; lo que se pretende es atribuirle al personal jurídico de la Junta facultades propias y con entera responsabilidad toda vez que esta apto para poder hacer un cómputo exacto de los días transcurridos en que se basa la acción intentada por alguna de las partes.

Es decir, que por contar con estudios de Licenciatura en Derecho y toda vez que del artículo 685 antes referido se les otorgan facultades de subsanación a la demanda del trabajador; por lo que también sería válido que certificaran que la acción ejercitada esté dentro de los parámetros que la misma Ley señala.

La razón de dicha propuesta emana de una serie de irregularidades que se cometen diariamente en la práctica del Derecho Laboral; esto, toda vez que desde el momento mismo en que se presenta la demanda, dentro de las acciones o prestaciones reclamadas muchas de las veces ya están prescritas y que dolosamente muchas veces las intentamos. Esta manía la usamos porque si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo es meramente protectora para

con el trabajador, también nos escudamos en el precepto legal del artículo 804 de la Ley de la materia y que a la letra señala:

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

1.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;

2.- Las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

3.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

4.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

5.- Los demás que señalen las leyes.

Este artículo es el escudo que utilizamos, ya que si bien es cierto, el patrón tiene la obligación de demostrar y acreditar tanto la fecha de contratación como el pago de todas y cada una de las prestaciones, es decir, que tiene la carga de la prueba. Estamos también conscientes de que la

Ley Federal del Trabajo es demasiada protectora de los intereses del trabajador, de que algunos patrones son muy ventajistas; de que hay trabajadores o abogados mañosos; y que en conjunto todos ellos, hacen de nuestra materia un círculo vicioso que agrade al espíritu mismo del Derecho.

En la práctica muchos abogados mañosamente ejercitan cierta acción y el pago de las prestaciones que derivan de ella, sabiendo de antemano que el término para ejercitarla ya esta prescrito; pero como la carga de la prueba es del patrón y este mucha de las veces no cuenta con el debido cuidado de tener toda la documentación necesaria, se encuentra en completo estado de indefensión; desde luego este descuido es culpa suya; pero estos patrones son los que llamaría a menor escala, patrones que muchas de las veces actúan de buena fe, o que utilizan los servicios de algunas personas por tiempo determinado. Y sabiendo que no cuentan con la documentación necesaria, sabemos que nuestra acción tendrá a la postre frutos; pero nuestra ley esta enfocada a un equilibrio procesal entre las partes y sin duda en este caso la balanza se inclina en favor de la burla que hacen ciertas personas ante la Junta.

En otro orden de ideas, muchas de las veces se da trámite a la demanda y una vez desahogado el trámite de todas y cada una de las etapas del proceso, el expediente en

cuestión para con el C. Proyectista, persona que ha de estudiar a fondo el asunto para dictaminar una resolución y muchas de las veces, el resultado es que se condena o absuelve a algunas de las partes ya que encuentra que la acción intentada ya estaba prescrita al momento de presentar la demanda; no obstante que se pone en movimiento a todo un Organo Judicial, haciendo aún más tedioso el proceso.

Desde un punto de vista muy particular, creo que la idea de renovar el proceso del Derecho Laboral ha de encontrar opiniones conjuntas con los estudiosos de la materia; ya que no ha tenido ninguna reforma importante y la sociedad junto con el Derecho se ha modificado y el derecho del Trabajo desgraciadamente ha quedado encajonado.

#### **4.2.2.-b).- Fundamentación Legal**

El cambio que se propone para que tenga una pronta expedita repartición de justicia; lo podemos encontrar en el artículo 685 de la propia Ley Federal del Trabajo; que como se ha transcrito anteriormente, solo retomaremos el punto de

apoyo de la idea que se pretende cristalizar para el mejor aprovechamiento y bienestar de ambas partes.

Esta idea emana en lo relativo a que señala el artículo de referencia que: "La Junta tendrá la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...". De tal manera entonces, si la Junta contemplase la posibilidad de que desde que se presenta la demanda y que de acuerdo con el artículo 871 del mismo ordenamiento, es cuando en sí comienza el procedimiento, certificará si la acción intentada esta ejercitada en tiempo y en forma, desahogando en buena parte la carga de trabajo, aunado a que se contará con menos trabajo y mayor tiempo para la atención del desahogo de los asuntos ya radicados.

Otro de los artículos que serían el soporte para ver cristalizada la presente idea, sería el artículo 89 de la Constitución, donde en su fracción I, promulgaría la iniciativa de Ley que le remita el Congreso de la Unión; en otro orden de ideas y como se ha indicado con posterioridad, la Ley Laboral no ha tenido un crecimiento propiamente se ha dicho tanto como el que ha tenido la sociedad y como sabemos, el fin de que se persigue es el bienestar de la sociedad, ya que el Derecho fue creado con ese noble fin. Y al ver que nuestra disciplina se ha quedado en un completo olvido y no obstante

las observaciones de grandes Maestros de la materia hacen que sus opiniones hayan quedado sólo como un marco ideológico; como se señaló con anterioridad en el punto de las Reformas de 1980 y donde se señaló además las propuestas que tiene la C.T.M. y que de las indicadas, ninguna se ha visto cristalizadas.

Es por ello que al hacer el presente trabajo, se pretende que se adicionen o se modifiquen algunos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo; para erradicar algunas de las tantas anomalías que se viven en la práctica del derecho procesal laboral.

#### **4.2.3.-c).- Consecuencia Jurídicas**

Desde mi punto de vista, la única consecuencia jurídica que traería la modificación del capítulo XVI relativo al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que hace a los artículos 872, 873, 875, 876, es lograr la pronta y expedita concentración y sencillez del proceso.

Es decir, que al lograr la modificación de los artículos

señalados, todos saldríamos ganando, el proceso sería dinámico, no habría sustracción de expedientes, ya que todos los que se hayan certificado que la acción intentada y de las prestaciones que reclamen están en tiempo y en forma, se lograría una concentración de expedientes que tiene razón de ser ventilados en todas y cada una de las etapas procesales.

Otra ventaja que encuentro, es que se acabarían los abogados o coyotes mañosos, toda vez que tendría que presentar los medios idóneos que acrediten la razón del ejercicio de tal acción y tener que esperar hasta que se resuelva de fondo el asunto en cuestión.

A todas luces, la idea de renovación se torna realista con la actividad que se vive día con día en las Juntas, desde luego la idea es que se trabaje así tanto en las juntas locales como en las federales.

#### **4.2.4.-d).- Omisión a la violación de las Garantías Constitucionales**

La renovación que se pretende, no afecta en modo alguno la esfera jurídica que posee cada individuo, ni mucho menos precepto legal y en especial constitucional, ya que si

bien es cierto dentro de la Carta Magna se encuentran garantizadas ciertas garantías que tenemos; y en especial la señalada en su artículo 14 que a la letra dice: **"A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.**

***Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derecho, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en los que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".***

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley y a falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho.

De tal manera entonces, de acuerdo con el precepto legal que antecede, con la sola presentación de la demanda se iniciará propiamente dicho el procedimiento y por lo tanto, no se viola garantía alguna, toda vez que lo que se pretende hacer es erradicar anomalías.

Es hacer que dentro del procedimiento se tenga una igualdad entre las partes, tener un menor número de

expedientes rezagados y hacer que el espíritu mismo de la Ley este por encima de los caprichos de los litigantes.

En otro orden de ideas, por lo que hace a los elementos del Derecho Constitucional de audiencia, comprende los de juicio, tribunales previamente establecidos y a las formalidades esenciales del procedimiento, puesto que la disposición que todos los factores sean regulados de acuerdo con las leyes expedidas con anterioridad al hecho, quedan comprendidos en la prohibición de retroactividad, del cual no es sino un aspecto.

#### **4.2.5.-e) Beneficio al Proceso Laboral.**

La certificación de la acción intentada, desde mi punto de vista, sería una de las soluciones para que por un lado se acabara en buena medida con los resagos que existen en las juntas; y por otro, se ahorraría dinero tanto para las partes como con el Estado mismo, se tendría menos carga de trabajo y así sería más eficiente el servicio que deben de brindar las juntas.

De tal manera entonces, se retomaría la finalidad

misma por la que el Derecho de Trabajo fue hecha, es decir, que el proceso del trabajo tendría en verdad una economía procesal, sería en consecuencia tal y como la marca el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo; inmediato, sencillo y de concentración.

Ya que lo que se pretende es un bienestar jurídico para cada una de las partes; si se parte de la idea de que esta certificación de la acción concentraría la finalidad de un juicio.

Esta y muchas propuestas más han tenido como único y exclusivo fin el rescatar tanto al Derecho de Trabajo, así como a su procedimiento; y para ello es menester que tengan un cambio algunos de los artículos de la ley del ordenamiento señalado; si partimos de la base del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo; donde señala que las Juntas tendrán la obligación de tomar la medidas necesarias para que el proceso sea de mayor economía, de concentración y sencillez posible del proceso mismo.

De tal manera entonces, en este precepto, tenemos una puerta abierta para lograr tales fines.

#### **4.2.6.-f).-Certificación de la acción intentada por el C. Presidente de la Junta en cuestión**

En primer término, debemos de señalar lo que debemos entender por certificación para lograr que esta idea renové nuestro procedimiento; de tal manera entonces, la certificación, en una acción y efecto de hacer una cosa por segura; hacer cierta una cosa por medio de un documento público.

Lo que se pretende es otorgarle ciertas facultades al C. Presidente de la Junta tanto Local como Federal para que determine si la acción y las prestaciones reclamadas están ejercitadas en tiempo y en forma tal y como lo marca la Ley Federal del Trabajo; pero desde luego, esta facultad debe de estar expresa en la ley; y si tomamos en cuenta lo que señala el artículo 723 del mismo ordenamiento y que a la letra dice:

Artículo 723.- La Junta, conforme a lo establecido por esta Ley, está obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá de certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

De acuerdo con el precepto legal antes invocado, la Junta esta facultada para certificar; por lo que no es nada ajeno lo que se pretende innovar, ya que ésta facultad, de acuerdo también con el precepto legal señalado, ésta facultad deriva de la misma ley; y si en un momento dado, una de las partes solicitara que se certifique que la acción intentada está ejercitada con posterioridad a la señalada por la Ley, está "Certificación" tendrá pleno valor probatorio en el momento de hacer el dictamen respectivo; pero este será cuando se agoten todos y cada una de las etapas que tiene el proceso mismo y que de acuerdo con el artículo 875 de la Ley de la materia, es el de Conciliación, Demanda, Excepciones, de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Es decir, que si bien nos va después de dos años de espera del Laudo, y éste indique que la acción ejercitada esta prescrita. Lo que se pretende es hacer como se ha indicado ya con anterioridad, que sea el proceso inmediato; pero lo que se pretende emana de la Ley misma, solo que el proceso en si se vería concentrado.

Por otro lado, la idea no va en contra de lo sustentado en el apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, cuarta parte, tercera sala, página 320 y que lleva por voz: ***"Solo tiene ese carácter, los documentos públicos en ejercicio de sus***

***funciones, de manera que no basta tener carácter de funcionario público, para que una certificación tenga validez, sino que haya algún precepto legal que autorice a ese funcionario para expedir las certificaciones; pues las autoridades no pueden ejercer más funciones; ni tener más funciones; ni tener más facultades, que las que les encomienden las leyes".***

De lo antes señalado, el precepto legal lo encontramos en el artículo 685, 723 de la Ley Federal del Trabajo.

La certificación de la acción intentada, deberá de realizarse una vez que la demanda este radicada y que de acuerdo al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo se haya señalado día y hora para la audiencia de ley; el procedimiento previo estaría desde luego con anterioridad a la primera etapa del proceso, la de conciliación el artículo 872 de la ley de la materia, sería el medio idóneo para exhortar a las partes para lograr una concentración del juicio, toda vez que el actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funda sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones, es donde el C. Presidente de la Junta por medio del C. Secretario de Acuerdos, deberá de analizar dichos documentos y deberá de dar vista a la contraria para que manifieste lo que a derecho corresponda.

Y una vez que haya igualdad de circunstancias, se haga la certificación de la acción intentada ya que con la aportación que hagan las partes de los documentos necesarios, el C. Secretario de Acuerdos, tendrá los medios necesarios para depurar el procedimiento, indicar en un momento dado, si la acción y las prestaciones reclamadas están ejercidas en tiempo y en forma, tal y como lo contempla la misma ley.

De tal manera entonces, una vez que se haya depurado el procedimiento y se tenga certeza de que la acción esta ejercitada en tiempo y en forma, se iniciará el procedimiento mismo.

#### **4.2.7.-g).- Punto de Vista Particular**

La recomendación de la adición o modificación de los artículos 872, 873, 875, 876 de la Ley Federal del Trabajo, tiene como único y exclusivo fin, renovar el procedimiento del Derecho del Trabajo.

Si en un momento dado, los legisladores se tomaran la molestia de hacer un análisis de la transformación que ha tenido el Derecho en conjunto y que muchas de las ramas de este han tenido modificaciones, según las mismas

necesidades de la sociedad, deben entonces tener un poco de cuidado con el Derecho del Trabajo ya que esta disciplina ha sido olvidada por completo, su procedimiento a quedado ya rezagado, encasillada y muchas veces viciado.

Desde luego, que esta transformación deberá de tomar algún tiempo; pero se debe de retomar el camino; con la modificación estructural de la Ley Federal del Trabajo en sí, contaremos con los medios suficientes para defender la postura de las partes, dar efectivamente lo que pertenece a cada individuo, haciendo una verdadera concentración del proceso y para tal encomienda, es necesario un cambio.

De tal manera entonces, de los artículos antes señalados, desde mi punto de vista particular; salvo mejor opinión del artículo 872; que el actor presente los documentos que crea necesarios para acreditar sus pretensiones; es decir, que se le quite la palabra "**puediendo**", quedando: "**acompañando**".

En el artículo 873, encontramos las reglas que han de seguir el personal administrativo de la Junta y desde mi punto de vista en este artículo hace falta mencionar una sanción para con el personal.

Es decir, si se le apercibe que de no hacerlo en el

tiempo señalado, se le descuenta con uno o más salarios mínimos diarios hasta que cumplan con lo encomendado.

Para que la certificación surta los efectos legales que se pretenden, la fracción primera debería de adicionarse y quedar: I.-**De certificación y Conciliación.**

En el artículo 876 deberá de quedar:

**La etapa de Certificación y Conciliación** se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta acompañados de abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La Junta determinará con las pruebas aportadas por las partes, si el actor ejerció la acción y el pago de las prestaciones reclamadas en tiempo y en forma.

III.- Depurado el proceso, la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

IV.- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse y la junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

VI.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VII.- De no hacer concurrido las partes a la Certificación y Conciliación, se señalará nueva fecha para la audiencia, debiendo apercibir al actor que de no presentarse el día y hora señalado, se le desechará su demanda por falta de interés jurídico; al demandado por perdido su derecho para conciliarse y por aceptada la acción intentada en su contra.

Esta es la propuesta que se hace para que el proceso se concentre y se ventilen solo los juicios que a criterio del personal de la Junta reúnan los requisitos que la ley impone y que estén las acciones ejercitadas en tiempo y en forma.

Con el único y exclusivo fin, de tener un procedimiento laboral acorde con las necesidades que se tienen hoy día.

## **JURISPRUDENCIAS RELATIVAS A LA PRESCRIPCION**

**PRESCRIPCION.**- La lectura de los artículos 329 y 330 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, indica, sin dejar lugar a dudas, que la prescripción corre desde el momento en que la parte interesada puede ocurrir a los tribunales, deduciendo la ocasión correspondiente. (Artículos 516 y 517).

JURISPRUDENCIA: APENDICE DE 1975, 5ª. PARTE, 4ª. SALA, TESIS 172, PAGES. 168 Y 169.

**PRESCRIPCION, COMPUTO DE LA.**- Una sana interpretación del artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo que da la pauta para computar el término prescriptorio, al estatuir: Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularan por el número de días que les correspondan. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente, obliga a concluir que el concepto "feriado" referido el último día de ese término que se emplea en dicho numeral es sinónimo de inhábil, pero debe destacarse que ese período se compone de días naturales, esto es con abstracción de los días inhábiles que en su transcurrir hubieren de ahí que no con el apoyo en el

artículo 706 de la propia ley proceda la exclusión indiscriminada de los días que como inhábiles se reputan en dicho precepto pues no lo contempla así el artículo 522 precitado. De otro modo dicho, el término de prescripción se computa con independencia de los días inhábiles en el transcurso de este lapso hubiere y solo excepcionalmente se ve ampliado este término cuando su último día es inhábil. (Art. 715)

EJECUTORIA:INFORME DE 1976, SEGUNDA PARTE, CUARTA SALA PAG. 27 Y 28

***PRESCRIPCION, COMPUTO DE LA, CUANDO SE CAMBIA LA ACCION.***- La sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescrito de las acciones, pero exclusivamente respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omite ejercitar o que se hacen valer, por cambio de la acción en la audiencia de demanda y excepciones.

JURISPRUDENCIA: APENDICE DE 1975, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, TESIS 173, PAGINA 169.

***PRESCRIPCION DE LA ACCION, CUANDO LAS JUNTAS SE ENCUENTRAN EN PERIODOS.***- Cuando al cumplirse el término prescriptivo de la acción, la junta

señalada como responsable se encuentra en período de vacaciones, el promovente debe de presentar su demanda el primer día hábil siguiente, según lo dispuesto por el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo.

EJECUTORÍA: INFORME DE 1984, TERCERA PARTE, TRIBUNALES COLEGIADOS DEL CIRCUITO, TESIS 13, PAG. 215.

**PRESCRIPCION DE ACCIONES PROVENIENTES DE SALARIOS.-** Si la junta respectiva declara prescrita las acciones provenientes de salarios, anteriores al último año, se ajusta estrictamente a lo dispuesto por la Ley, puesto que como lo ha establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, la prescripción empieza a correr desde que la acción es exigible.

JURISPRUDENCIA: APENDICE DE 1975, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, TESIS 175, PAG. 171.

**PRESCRIPCION, NO ESTA PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA.-** La prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las juntas, sino que debe ser opuesta expresamente por el demandado o por el actor, en sus

respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteada.

JURISPRUDENCIA. APENDICE 1975, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, TESIS 167, PAGINA 171 Y 172.

**PRESCRIPCION, COMPUTO DEL TERMINO DE.-** En los casos en que un trabajador, apoyándose en lo dispuesto por el artículo 154 de la Ley de la Materia reclama el reconocimiento de sus derechos preferentes para ser propuesto y contratado en una vacante en lugar de otro obrero con menor antigüedad de empresa, a quien indebidamente se haya tomado en consideración, tal acción, por derivar de la ley, prescribe en el término genérico de un año, que señala el artículo 516 de dicho ordenamiento, plazo que o debe de computarse de la fecha en que fue propuesto el trabajador codemandado para ocupar la vacante, ni mucho menos desde el día siguiente a la contratación que se realice entre el patrón y el trabajador indebidamente propuesto, sino a partir del día siguiente a la fecha en que conste fehacientemente que el actor se enteró de que se vulneraron sus derechos de preferencia que demanda y estuvo en aptitud legal de reclamarlos al igual que todas sus consecuencias; por tanto, si en autos no obra dato alguno que permita establecer que el demandante conoció de la

fecha de la proposición, ni de la contratación del trabajador codemandado, debe considerarse que se entero de la violación de sus derechos, en la fecha en que se formuló su demanda laboral respectiva.

JURISPRUDENCIA: INFORME 1975, SEGUNDA PARTE, CUARTA SALA, PAGINA 45.

**RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACION POR PRESCRIPCION.-** La responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo no se base en el accidente mismo, sino en sus consecuencias posteriores que acarrea una incapacidad. Así pues, mientras no se determine de un modo preciso la situación en que quede un trabajador a consecuencia de un accidente sufrido, no puede definirse la gravedad del mismo y por tanto no puede saberse el grado de incapacidad que le produjo el accidente y consecuentemente, no podrá comenzar ni correr la prescripción en su contra para los efectos de reclamar el pago de la indemnización del pago correspondiente.

EJECUTORIA: BOLETIN N°26, FEBRERO DE 1976, CUARTA SALA, PAG.52

**PRESCRIPCION, ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO.-** Cuando una junta de control y

arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

EJECUTORIA. INFORME DE 1975, SEGUNDA PARTE, CUARTA SALA, PAGINA 66

**PRESCRIPCION POR EJECUCION DEL LAUDO.-** De conformidad con el artículo 519, fracción tercera de la Ley Federal del Trabajo, prescriben dos años las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje y de que el término comienza a partir del día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la junta; así pues, aún cuando el quejoso recurrente promoviera juicio de amparo en contra de dicho laudo, ello no impedía que pudiera ejecutar el laudo en cuanto a la reinstalación que obtuvo, porque no se decretó la suspensión de ejecución.

EJECUTORIA: INFORME DE 1983, TERCERA PARTE, PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO EL PRIMER CIRCUITO. TESIS 28, PAG.192

**PRESCRIPCION, PROCEDENCIA DE LA.-** Para que opere la excepción de prescripción no se requiere señalar

pormenorizadamente las circunstancias en las que se funda, ya que tratándose de un fenómeno jurídico que actúa por disposición de la Ley mediante el transcurso del tiempo, cuando se plantea en la contestación a la demanda respecto de los derechos ejercitados, se viene en conocimiento de la calidad de la defensa hecha valer por el demandado y lo único que deben demostrarse son los hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo.

EJECUTORIA: INFORME DE 1975. 2ª. PARTE, 4ª. SALA, PAG. 67.

**PRESCRIPCIÓN, PROCEDENCIA DE LA, AUNQUE NO SE OPONGA LA EXCEPCIÓN.**- Tratándose de acciones contra distintas demandas, por idéntica causa, basta que una de las partes demandadas oponga la excepción de prescripción y ésta resulte fundada, para que, dicha excepción, por adquisición procesal, beneficie a las demás partes contendientes aun cuando no la hubiere opuesto, toda vez que resultaría lógico tener con relación a una o una de esas partes contendientes, como vio el derecho de acción y como prescrito para la otra u otras, cuando el objeto fundamental sólo consiste en la asignación de un determinado puesto.

EJECUTORIA: INFORME DE 1976, 2ª. PARTE, 4ª. SALA,  
PAG. 29

**PRESCRIPCION, SU PROCEDENCIA, HACE INNECESARIO EL ESTUDIO DE PRUEBAS QUE ACREDITEN LA ACCION.-** La excepción de prescripción, cuando es fundada, impide que se estudie el fondo del negocio y por lo mismo las pruebas que tiendan a demostrar o desvirtuar los hechos alegados son intrascendentes.

EJECUTORIO: BOLETIN NUM. 27, MARZO DE 1976, 4ª  
SALA PAGINA 49

**PRESCRIPCION, TERMINO DE LA, TRATANDOSE DE RESICION IMPUTABLE AL PATRON.-** Debido al vencimiento periódico de la obligación patronal de pagar el salario, prestación que es por tanto de tracto sucesivo, las acciones del trabajador derivadas de las subsecuentes faltas de pago de salario no puede estimarse prescritas, habida cuenta de que así disponerlo el artículo 517, párrafo final, de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo por causa imputable al patrón, prescriben en un mes que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación; de tal manera que cuando las causas imputables al patrón se siguen repitiendo en forma autónoma en el

tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que acontecieron por vez primera las causales de rescisión, sino la última.

EJECUTORIA: INFORME DE 1976, 2ª PARTE, 4ª SALA, PAGS. 29 Y 30

**PRESCRIPCION. TERMINO PARA QUE OPERE LA ACCION CONTRA LA SUSPENSION DE DERECHOS SINDICALES.-** La acción contra la suspensión indefinida de derechos sindicales que aplica un sindicato a sus agremiados, prescriben en el término de dos meses, que señala el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo en cuenta que dicha suspensión tiene equivalencia con la que aplica el patrón al trabajador en la prestación del servicio, por cuanto en las dos situaciones existe la misma consecuencia jurídica.

EJECUTORIA: INFORME DE 1983, 3ª PARTE, PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, TESIS 29, PAG. 192.

### **III.- CONCLUSIONES.**

**PRIMERA.-** El trabajo es una expresión propia del hombre; y el estudio del trabajo y de todos y cada uno de los

aspectos que le atañen, es una labor noble en cuanto a su estudio se refiere, por lo que trasciende a principios, reglamentos, normas, leyes, laudos, jurisprudencia y un sin fin de consecuencias lógicas que como resultado de su estudio se obtienen.

**SEGUNDA .-** La declaración de los Derechos Sociales, no deben quedarse en la letra muerta, debe ser viviente defendida mediante la solidaridad de los Gobernantes del Estado mismo y dejarse de tantas mentiras en cuanto al desarrollo económico se refiere.

Se necesita de un cambio de mentalidad que lleve a cabo inculcar en la consciencia de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, el habito de trabajar, de estudiar, de servir al prójimo, con el único y exclusivo fin de obtener el bienestar de nuestras familias.

**TERCERA.-** En la materia que nos ocupa, como rama misma del derecho, esta se ha detenido en cuanto a crecimiento y transformación se refiere; la sociedad se ha modificado constantemente y la tarea incondicional del derecho, es adecuarse a la realidad misma y a las exigencias del gobernado.

Otras tantas se ven en un desequilibrio total acorde a la realidad misma y es obligación del estudioso del derecho adecuar todas y cada una de las ramas de este, renovarlas, estructurarlas de tal forma para que no se queden en leyes muertas.

**CUARTA-** El derecho del trabajo se cuenta dentro de esas ramas del derecho que han quedado en un rezago; cosa rara ya que el trabajo es una actividad necesaria y que debiese estar al día, para no quedarse en meras pretensiones en cuanto al espíritu mismo del artículo 123 de nuestra Constitución se refiere, ya que se necesitan modificaciones tanto de forma como de fondo, se debe, como señale con anterioridad de rescatar la dignidad del trabajador.

**QUINTA .-** El presente trabajo es una propuesta para tratar de dignificar a la masa obrera, librarla de tantas injusticias de que son objetos ya que el Derecho Procesal del Trabajo originó crítica desde que entró en vigor, en virtud de que sus autores la redactaron con tradicional criterio civilista, oculto delicadamente en los textos de la ley; pero independientemente de la cultura de sus autores y de los críticos actuales, que no olvidan sus convicciones civilistas.

**SEXTA .-** El Derecho Procesal del Trabajo no es ni Público ni Privado, sino eminentemente Social, protector, tutelar y reivindicatorio de los trabajadores o propietarios ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están capacitadas para suplir las quejas o demandas obreras, corregir errores de éstas, de manera que los derechos de los trabajadores no se desfiguren o menos caben en la práctica.

**SEPTIMA .-** Es indudable, que el Derecho Procesal Laboral Mexicano, necesita de una completa renovación, de una verdadera dignificación; para lograr el verdadero significado del valor del derecho. Dejarse de populismos absurdos y rescatar el verdadero valor de la ley.

**OCTAVA.-** Es importante certificar la acción intentada para que se agilicen los trámites de procuración de justicia; es decir, que se evitaría poner en movimiento a todo un órgano jurisdiccional, y si este deberá de hacerlo, sea cuando la acción este intentada en tiempo y en forma.

**NOVENA.-** La certificación deberá de hacerse de oficio por conducto del C. Secretario de la junta en cuestión, donde entrará al estudio del computo de la prescripción.

Es decir, que con los elementos que las partes en el conflicto laboral le presenten, éste hará un acuerdo donde les informará a los interesados la radicación o el desechamiento de la demanda interpuesta; haciéndoles saber, los motivos que tuvo para llegar a tal consideración.

## **BIBLIOGRAFIA**

ASTUDILLO URSUA, Pedro.- Lecciones de historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios. UNAM. México, 1978.

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina

CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 12ª. Edición. México, 1981.

CABAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1982.

CAMPILLO SAENZ, José. Los Derechos Sociales. Revista de la Facultad de Derecho N°. 1-2, Enero-Junio, 1951.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, 6ª. Edición. México, 1981.

DAVALOS, José. Notas al Libro de la Estabilidad del Trabajador en la Empresa. De Russomano, Mozart Víctor. UNAM; 2ª. Edición. México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Alejandro. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 4ª. Edición. México, 1981.

DE HUMBOLDT, Alejandro. Citada por VAZQUEZ, Genaro V. Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias. México, 1940.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª. Edición. México, 1981.

ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Editorial Publicaciones Cruz. México, 1977.

FOLCH, Gallart. Derecho Español del Trabajo. Barcelona, 1936.

GOMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las doctrinas Económicas. Editorial Esfinge, 7ª. Edición. México, 1977

GUERRERO Euquerio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 12ª. Edición. México, 1981.

HUECK, Alfred y H.C. Nipperdey. Compendio del Derecho del Trabajo. Revista de Derecho Privado. Madrid.

KASKEL, Walter y DERCH, Herman. Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires.

KASKEL, Walter y HERMAN Derch. Derecho del Trabajo

MARGADANT S. Guillermo. Derecho Romano. Editorial Esfinge, 8ª. Edición. México, 1978

MUÑOZ Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1976.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, 2ª. Edición. México, 1981.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1976.

TRUEBA URBINA, Alfredo. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª. Edición. México, 1981.

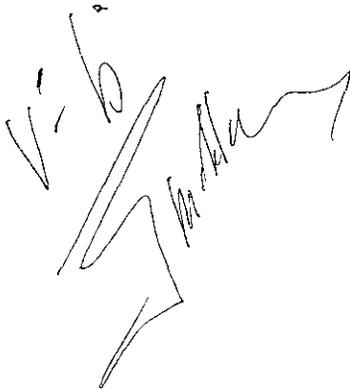
**L E G I S L A C I O N E S**

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS  
UNIDOS MEXICANOS.**

**(EDITORIAL PORRUA; ULTIMA EDICION)**

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.  
(EDITORIAL PORRUA; ULTIMA EDICION)**

**JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA SUPREMA  
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION**

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'V-6' followed by a stylized signature.