

a

00721  
298



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

"FACULTADES PATRONALES DERIVADAS DE LAS FRACCIONES  
XXI Y XXII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO 'A' DE LA CONSTITUCIÓN  
POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"

**T E S I S**  
Q U E P R E S E N T A :  
**HÉCTOR EMILIO FUENTES OLIVARES**  
P A R A O B T E N E R E L T Í T U L O D E :  
**L I C E N C I A D O E N D E R E C H O**

ASESOR DE TESIS: LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA



MEXICO, D.F., CIUDAD UNIVERSITARIA, MARZO 2003



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

b



FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

...cción General de Bibliotecas  
...dir en formato electrónico e impreso  
... de mi trabajo recepcional

RE: Héctor Emilio Fuentes Olivares  
28 de abril de 2003  
H. Fuentes

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **FUENTES OLIVARES HECTOR EMILIO**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**FACULTADES PATRONALES DERIVADAS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTICULO 123, APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**", bajo la dirección del Lic. **LUIS MONSALVO VALDERRAMA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 31 de enero de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. el 27 de febrero del 2003.  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO MORI ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportunitya iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.  
c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

C

Con amor y gratitud, valga este trabajo como un modesto reconocimiento a mis padres María Esther y Emilio por su cariño, enseñanzas y apoyo, con lo cual me favorecieron durante toda la vida.

A Rebeca con todo mi amor y admiración, compañera de vida a quien dedico esta tesis por el apoyo y cariño brindados en la realización de la misma.

Para mi amada hija Rebeca, quien con su arribo a nuestras vidas impulsó mi intención de lograr una meta profesional.

Con mucho cariño para mis hermanas Alma y Lilia y mis sobrinos Myrna, Julián e Iván.

Al Licenciado Luis Monsalvo Valderrama, ejemplo académico, con aprecio por su dirección y encauzamiento en el logro del presente trabajo.

Para la Universidad Nacional Autónoma de México, fuente de conocimientos con el vivo anhelo de formación de un mejor país, mis agradecimientos.

d

FACULTADES PATRONALES DERIVADAS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTÍCULO 123  
APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CAPÍTULO I  
ANTECEDENTES

1.1 NOCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.1. GENERALIDADES. . . . .	1
1.1.2. GRECIA. . . . .	3
1.1.3. ROMA. . . . .	5
1.1.4. EDAD MEDIA. . . . .	7
1.1.5. REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. . . . .	11
1.1.6. SOCIALISMO. . . . .	19
1.1.7. CARTISMO. . . . .	23
1.1.8. MARXISMO. . . . .	24

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.2.1. ÉPOCA DE LA COLONIA. . . . .	30
1.2.2. INDEPENDENCIA. . . . .	36
1.2.3. CONSTITUCIÓN DE 1857. . . . .	39
1.2.4. LA REVOLUCIÓN. . . . .	41
1.2.5. CONSTITUCIÓN DE 1917. . . . .	47

CAPÍTULO II  
DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO. . . . .	51
2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO. . . . .	62

2.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO. . . . .	69
2.3.1 EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, COMO FIN DE LAS NORMAS DE TRABAJO. . . . .	71
2.3.2 EL CONCEPTO DE JUSTICIA SOCIAL. . . . .	75
2.3.3 EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIALES. . . . .	76
2.3.4 LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO. . . . .	80
2.3.5 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. . . . .	83
2.3.6 LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES COMO FIN DEL DERECHO LABORAL. . . . .	85

### CAPÍTULO III

#### MARCO JURÍDICO

##### 3.1. CONSTITUCIONAL.

3.1.1. FRACCIONES XXI y XXII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO 'A' DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917. . . . .	87
3.1.2. REFORMAS A LAS FRACCIONES XXI y XXII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO 'A' DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. . . . .	90

##### 3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. . . . .	95
3.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48, 49, 50, 51 Y 947. . . . .	100
3.2.3. REFORMAS. . . . .	107

### CAPÍTULO IV

#### 4. FACULTADES PATRONALES DERIVADAS DE LAS FRACCIONES XXI Y XXII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

4.1. HIPÓTESIS. . . . .	110
4.1.1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. . . . .	112

# F

## 4.2. DERECHO POSITIVO.

4.2.1. NEGATIVA DE SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE Y NEGATIVA A ACEPTAR EL LAUDO, AMBAS POR PARTE DEL PATRÓN. . . . .	115
4.2.2. EXIMISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. . . . .	116
4.2.3. DIFERENCIAS. . . . .	117
4.2.4. MOMENTO OPORTUNO OPONER LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. . . . .	122
4.2.5. MOMENTO OPORTUNO PARA NO ACEPTAR EL LAUDO. . . . .	122
4.2.6. OPORTUNIDAD PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR EL CONTRATO . . . . .	123
4.2.7. EFECTOS DERIVADOS DEL EJERCICIO DE LAS FACULTADES PARA NO SOMETERSE AL ARBITRAJE Y POR NO ACATAR EL LAUDO. . . . .	125
4.2.8. EFECTOS DERIVADOS DE LA EXIMISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO . . . . .	126
4.2.9. PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO. . . . .	127

## 4.3. JURISPRUDENCIA.

4.3.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN. . . . .	128
--	-----

CONCLUSIONES. . . . .	138
-----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA. . . . .	142
-----------------------	-----

## INTRODUCCIÓN.

El trabajo contempla entre sus diversos fines la dignificación del hombre, sin que ello entrañe que quienes por alguna limitación física no puedan desplegar una actividad considerada como trabajo, se encuentren por ese sólo hecho en una condición de indignidad. Constituye también un eficaz instrumento para colmar la necesidad del individuo de sentirse útil e integrado a su comunidad, como ente social, e inclusive conforme a la concepción aristotélica, como un *zoon politikon*, o ser político, siempre objeto de interrelaciones.

En una primera y superficial reflexión, existen quienes consideran sobre la actividad humana denominada trabajo, que sólo tiene el propósito primordial de proveer medios de subsistencia al individuo.

Previo al estudio, análisis y reconocimiento de la ocupación del hombre en su connotación de trabajo, en el transcurso de la historia quedó de relieve que sólo las personas más desfavorecidas en las sociedades debían trabajar, incluso hubo un oscuro lapso en el que ni siquiera eran tratados como seres humanos, la deleznable esclavitud; todo lo cual debido a las diversas organizaciones político-gubernamentales, que dieron lugar a la constitución de feudos y las monarquías, por mencionar sólo unos ejemplos, cuyos miembros explotaron en forma exacerbada el trabajo de otros para favorecer a los intereses de las minorías privilegiadas que representaban.

En el capítulo destinado a los antecedentes del Derecho del Trabajo, se abordan las múltiples formas que fueron adoptadas por las comunidades con respecto a la división del trabajo sobre todo, ya que no tenía

regulación específica hasta el momento de la revolución industrial y en nuestro país, en realidad se normó adecuadamente hasta el día en que se promulgó la Constitución de 1917.

Por lo que hace a los fines del Derecho del Trabajo, estudiados en el Capítulo II, se aprecia que sus normas tienden al equilibrio en las relaciones que se suscitan entre trabajadores y patrones, para alcanzar la justicia social identificada con el beneficio de las condiciones de vida de las mayorías, a través del trabajo, que a su vez desemboca en el deber social de trabajar, también tutelado como un derecho exigible sobre las bases contenidas en el artículo 123 Constitucional. De igual modo el derecho al trabajo se erige como libre siendo lícito e igualitario en similares condiciones, esto es, legalmente todos deben tener las mismas oportunidades siendo mexicanos. En torno a la dignidad ya lo mencionamos como una finalidad primigenia del Derecho del Trabajo.

En el Capítulo III abordamos el análisis de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución General de la República, y su vinculación con los artículos 48, 49, 50, 51 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

Por medio del estudio de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como premisa de las conclusiones alcanzadas, se demuestra que no hay razón válida para que los Tribunales de Amparo interpreten el texto constitucional de la fracción XXI, el cual no prevé casos de excepción en los que el patrón pueda negarse a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de despido, ya que las excepciones contempladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente tienen concordancia con la facultad de eximirse del cumplimiento del contrato, prevista en la fracción XXII citada.

Consideramos que la trascendencia de clarificar las distintas facultades patronales consistentes en negarse a someter sus diferencias al arbitraje, en negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta o bien en ser eximido de cumplir con el contrato, radica en que hoy en día el desempleo representa un problema lacerante en nuestro país, por tanto, la intención de esta tesis es que las instituciones de derecho se respeten y no sean objeto de interpretaciones equívocas e incluso de tergiversaciones, en las que se otorga un alcance que no está contemplado en la norma, porque derivado de ello, incontables son las personas que han perdido su empleo.

La escasez de oportunidades ocupacionales que generen una remuneración, resulta frustrante y autodevaluatoria para el individuo; crea no sólo pobreza, sino que también conlleva al incremento en los índices de criminalidad e incide en la desintegración familiar, por mencionar únicamente algunas aristas que reviste esta grave problemática.

La implementación de las vías que solucionen la falta de empleos o la creación de empleos suficientes, corresponde a la planeación programática gubernamental, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y sus leyes reglamentarias, en estrecha coordinación con los diferentes sectores que integran la sociedad mexicana.

Sin embargo, corresponde al ámbito jurídico pugnar por el respeto de las normas, precisando su contenido y alcance, a fin de salvaguardar o mejor dicho, posibilitar la preeminencia del Estado de Derecho, siendo también indispensable diversificar las actividades a favor del individuo, en la medida del crecimiento poblacional, para el logro de una economía creciente y sana, como objetivo prioritario del Estado. El trabajo es la pieza fundamental en esa tarea.

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES

### 1.1. NOCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo humano a través de la historia, ha experimentado la transición por numerosas etapas, ha sido objeto de diversas connotaciones, y ejemplo de importantes logros para el desarrollo tanto del individuo, como de la colectividad, lo cual sin lugar a dudas es resultado de la ideología que desde siempre ha inspirado tan valiosa actividad.

Con el propósito de reseñar un panorama histórico sobre la evolución del trabajo del hombre y posterior regulación hasta la creación de sus instituciones, conviene esbozar algunos significados respecto del impulso humano que conocemos como trabajo, que a su vez constituye el objeto del presente estudio.

#### 1.1.1. GENERALIDADES.

El vocablo *trabajo*, conforme a cualquier diccionario común, es la acción y efecto de trabajar. En un sentido restringido hace referencia a la actividad del hombre dirigida a la ocupación retribuida. También se le identifica como la obra o producto resultante de una actividad física o intelectual. En economía, el

trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza o la actividad del hombre encaminada a un fin. (1)

De este modo, la voz *trabajar* en su acepción de verbo intransitivo, es decir, que de acuerdo con las reglas de la lingüística no va seguido de un complemento directo, tiene como significado la realización de un esfuerzo en una actividad; otro sentido de trabajar, conforme a la misma fuente consultada, equivale a tener una ocupación estable, o bien ejercer un oficio o profesión. En otro sentido, es ejercer la propia actividad en un determinado comercio o industria.

Como verbo transitivo, *trabajar* constituye ejecutar, realizar o disponer algo con método y orden. (2)

Se aprecia sin mayor dificultad, que la actividad humana relativa al trabajo, en forma preponderante se vincula con la producción de riqueza, o mejor dicho, para ser puntuales y sobre todo acordes a la realidad, con la subvención de la subsistencia de los individuos dentro de toda sociedad.

Es de mencionarse que el principal enfoque de nuestro análisis guarda estrecha relación con el aspecto económico, por las repercusiones que en ese ámbito se producen por el ejercicio de las facultades patronales objeto de este estudio.

El concepto de trabajo existe *ab initio*, esto es, desde tiempos inmemoriales, ya que hasta en la prehistoria hubo hallazgos que indican el despliegue de actividades inherentes a la provisión

(1) Cfr. Diccionario Enciclopédico Larousse, 6º ed., México, Editorial Larousse, 2000, p. 987.

(2) Cfr. Idem.

de alimentos, mediante la cacería y la recolección de frutos, así como el uso de vestidos rudimentarios y la ocupación de lugares con el fin de guarecerse para librar riesgos, daños o peligros, tanto de los factores climatológicos, como de las especies que amenazaron su vida, todo lo cual se traduce en diversas acciones que en forma paulatina fueron convirtiéndose en técnicas para optimizar los resultados de las diversas tareas que los ocupaban.

Al desarrollo de las múltiples técnicas para la consecución de los más variados fines, lo percibimos intrínseca y naturalmente como el trabajo y acompaña al hombre en la mayor parte de su existencia en condiciones convencionales, esto es, cuando sus aptitudes físicas y mentales tienen capacidad para tal cometido.

### **1.1.2. GRECIA.**

Previo al esplendor de la cultura griega, cuya trascendencia se refleja hasta nuestros días por sus principios científicos, políticos y filosóficos, sin soslayar el arte y las actividades deportivas, se cree que los habitantes de Creta exportaban al continente gran cantidad de jarros, vasos y otros objetos que los artesanos locales se esforzaron en copiar, actividad económica obviamente ligada con el trabajo, aunque obvio es decirlo, la elaboración de los productos no se realizaba en masa, porque no existían las técnicas inherentes a la producción en serie, lo que daba lugar a los artículos únicos y artesanales.

En la Grecia antigua, hacia el milenio VII, se crearon los primeros establecimientos humanos, que consistían en pequeñas e incipientes factorías, propiedad de ciudadanos de condición privilegiada, con la característica, como ya se mencionó, de que no producían en masa.

La primera noción de lo que pudiese ser considerado como "industria", se debe a la pujante Grecia del siglo de Pericles, porque al desarrollo cultural de la progresista ciudad de Atenas, se agregó prontamente a la implantación de grandes talleres metalúrgicos. Los dueños de las mencionadas negociaciones, lograron la apertura de las mismas, habiendo reunido el capital requerido, fuese por herencia o por iniciativa propia. En este tiempo, fue preponderante el uso del hierro, que era conocido por los griegos desde la época micénica, además de ser apreciado tanto como el oro, ya que servía para trabajar los objetos de bronce. (3)

La fortuna de los "empresarios" aumentaba con rapidez, a costa de la explotación del trabajo manual de los esclavos. Los medios mecánicos no existían y la producción se basaba solamente en el esfuerzo personal dirigido por rudos capataces dentro de las factorías, algunas de las cuales reunían más de 100 esclavos, cuyo trabajo manual se prolongaba en forma indefinida durante cada día, sin más límite que la obligación ineludible -y con el disgusto del dueño de la factoría -, de hacer un paréntesis en las labores para permitir las necesidades de sueño y de alimentos. (4) Desde esos tiempos ya se esbozaban los orígenes de la esclavitud.

(3) Cfr. Historia Universal Daimon, Volumen 2 Grecia, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1966, pp. 23-35.

(4) Cfr. El Nacimiento de la Gran Industria, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Publex, p. 15.

### 1.1.3. ROMA.

Poco tiempo después, se formó también en Roma la casta "patronal". La actual capital italiana era una pequeña ciudad del Tiber, cuya importancia acentuó un acontecimiento decisivo: la instauración de la República; sin embargo, no por esto dejó de ser una localidad fundamentalmente agrícola, en la que por obvias razones, los principales propietarios de la tierra —los patricios—, poseían cierta innegable superioridad sobre las gentes que carecían de bienes raíces, quienes vivían de un pequeño comercio o bien trabajando como jornaleros y se les conocía como "plebeyos", por pertenecer a la plebe, a los que casi no tenían nada (económicamente hablando).

Esta clase social desposeída, numéricamente cuantiosa, constituyó uno de los resortes fundamentales, tanto para el ejército, como para la economía de esa cultura que trascendió en la historia. El nuevo Estado se veía acosado por varios de sus vecinos, especialmente por los Etruscos, que habían dominado con anterioridad tratando de apoyarse precisamente en las clases humildes mayoritarias, con el afán de recuperar su poder. Esto hizo pensar a los patricios que no podían prescindir de la buena voluntad de sus esclavos plebeyos (llamados también "proletarios" porque no tenían otra riqueza que la "prole" o sea sus hijos), y estos adquirieron la primera noción de su importancia como factor social y político, por lo que exigieron, a cambio de su ayuda militar, la concesión de algunas ventajas, entre otras la reducción de horas de labor, mismas que por su intensidad minaron la fuerza física de los explotados.

Tiempo después, los miembros de la plebe pudieron gozar de cierta protección, siendo incluso convocados a unas asambleas que recibieron el nombre de "concilios de la plebe", las cuales tomaban algunas decisiones – de ahí el origen de los plebiscitos- que tenían fuerza obligatoria y que pueden tomarse como el antecedente más remoto, en el mundo latino, del derecho de audiencia de las clases desposeídas, dentro de los órganos del Estado. Así fue como la República principió la aportación de sus resultados, como la expresión genuina de la aspiración democrática, derivada de la voluntad de las mayorías populares.

Lo relatado no se tradujo en un remedio general a los inhumanos abusos cometidos por la casta mencionada. El descontento por la enorme desigualdad surgía por todas partes, y cualquier intento de agitación era sofocado con extrema violencia, ya que el poder repartido en pocas manos y la riqueza en otra cuantas, prevalecían sobre todas las ignominiosas realidades del momento. (5)

El ocaso de imperio romano de occidente, que data del año 476 de nuestra era, marca un nuevo rumbo de la historia, porque si bien es cierto que solamente tuvo repercusiones directas en Europa, ya que en lugares como China, India y América (zonas que tuvieron una evolución cultural independiente), las condiciones socio-económicas fueron distintas, también lo es que la totalidad de los historiadores concuerdan en que al hablar de la civilización occidental, debe tomarse como directriz esta parte del mundo para la delimitación de las sucesivas etapas. (6)

5) Cfr. Historia Universal Visor, Tomo 2, Argentina, Editorial Visor Enciclopedias Audiovisuales, 2000, pp. 12-45.

(6) Cfr. Historia Universal Daimon, Volumen 3 Roma, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1967, pp. 360 y 361.

#### 1.1.4. EDAD MEDIA.

Caracterizada como la época en la cual hubo un lamentable receso en el desarrollo de las doctrinas filosóficas, así como en las ciencias y bellas artes, la edad media sirvió de marco para la gestación de una casta especial, formada por quienes detentaban un feudo, es decir, el sistema de concesión de tierras conocido como *feudalismo* ó *régimen feudal*. Las voces *feudal*, *feudalismo*, *feudo* y *feudatario* derivan todas del vocablo latino *feudum*, proveniente a su vez del antiguo germánico *faihu*, que significa en realidad *ganado*, pero que sirvió más adelante para designar todo género de propiedades, incluso la rústica.

En la explotación agrícola, es la servidumbre de la gleba la figura dominante, que si bien no priva al hombre de su carácter de persona, tampoco lo libera de un régimen de semi-esclavitud.

Este tipo de servidumbre o colonato sustituyó a la esclavitud en el Medioevo, aun cuando los esclavos fueran ampliamente utilizados durante la época longobarda y carolingia. Mediante este vasallaje, buena parte de la población pactó establecerse en torno al señor feudal y dentro de sus dominios para trabajar la tierra a cambio de protección, y desde luego para satisfacer sus más primarias necesidades, sistema éste que por fortuna sucumbió merced el desarrollo del humanismo, desapareciendo hacia el siglo XIII.

Tal fenómeno social, resultó de la falta de garantías, de paz y de orden jurídico, por parte de los gobernantes de aquella época. Con el objeto de resolver ese grave problema, los

terratenientes, agricultores y ganaderos de cada región, decidieron unirse y agruparse en torno al señor más importante de la comarca, al que consideraron su jefe.

Dentro de tal organización, entre los hombres que carecían de privilegios, existieron dos grupos bien diferenciados: los que conservaron su libertad y los que no la poseían.

Los primeros hombres eran libres por su nacimiento y podían buscar la subsistencia trabajando como mejor les conviniera, naturalmente dentro de precarias condiciones de una época en que la economía estaba prácticamente limitada a los bienes raíces, por lo que quienes carecían de estos, no tenían otro recurso que ofrecer más que sus servicios a los señores feudales, o bien a los monasterios propietarios de las tierras. Si eran aceptados, se instalaban con sus familias y se dedicaban a trabajar el suelo, recibiendo en compensación una parte de las cosechas.

Como era de esperarse, su situación era por demás infortunada, ya que no sólo estaban indefensos, desde el punto de vista jurídico y sometidos a la arbitrariedad de los señores feudales, sino que debían aceptar la imposición de diversas obligaciones y cargas penosas, tales como el pago de gravosas contribuciones y la realización de toda clase de trabajos en cualquier hora del día, de acuerdo con la conveniencia personal de los dueños.

De tal modo que, la única ventaja que distinguía a los libres de los siervos, era la posibilidad de abandonar las tierras en que trabajaban y buscar otras cuyos señores les fueran más propicios, aunque dadas las condiciones ya relatadas, se procuraba una menor adversidad.

---

El siervo en cambio, no poseía ese derecho. Estaba atado a la gleba; era traspasado de un señor a otro con la tierra misma, y se le incluía como un objeto en el dominio señorial. Aquél no sólo no era dueño de su movimiento; no lo era de su persona ni del destino de su familia, porque si la tierra se dividía, solían repartirse los hijos del siervo, al igual que los animales o los utensilios.

Como resulta obvio, debían trabajar sin descanso y no recibían en pago nada más que lo indispensable para subsistir en miserables condiciones, y dado que no tenían significación jurídica, su vida estaba a merced del señor feudal, que podría inclusive matarlo sin otra responsabilidad que la puramente moral, lo cual no merecía otra calificativa como de una verdadera aberración de las condiciones que prevalecieron en esa oscura época histórica.

Este tipo de sociedad, con diversos caracteres en los diferentes lugares de Europa Occidental, no fue el resultado de ninguna legislación, sino que su origen se atribuye a las circunstancias que tuvieron como base única los hechos, la realidad imperante en aquella época, en la cual ni siquiera se justipreciaba el valor humano de los individuos que conformaban la colectividad.

Así las cosas, resultaría poco ilustrativo para el objetivo de este trabajo de investigación, el señalar las diversidades regionales que la organización feudal presentó en los distintos países y comarcas, pues baste decir que hasta aquí expuesto fue como un denominador común en las sociedades de todo el occidente europeo, hacia los siglos X y XI; sin embargo, muy pronto comienza a observarse dentro de esa estructura de poder un resquebrajamiento que con el paso del tiempo se convirtió a raíz

del desarrollo de las ciudades, en otra organización de también muy notables consecuencias históricas en el ámbito laboral, la burguesía hace su aparición. Esta nueva clase social, sirvió para lograr mejores condiciones de trabajo para las mayorías, o mejor dicho para aminorar las desigualdades que hasta la fecha prevalecen entre los patrones y la clase obrera.

Las ciudades romanas no habían dejado de existir, aunque muchas de ellas se transformaron en aldeas insignificantes, otras tantas languidecieron, no obstante que mantuvieron cierta importancia, por constituir centro de atracción, sea por los mercados que ahí se organizaban, o por las peregrinaciones de creyentes que acudían en busca de las iglesias o las reliquias.

En el siglo XII, los reyes comenzaron a proteger a esas ciudades contra los privilegios que sobre ellas ejercían tanto los señores feudales como los obispos. Trataban los monarcas multiplicar los tributos de esos habitantes, y para ello nada mejor que estimular el comercio.

Fue así el comienzo de la llegada a las antiguas ciudades de algunos colonos libres, y hasta numerosos siervos que lograban eludir la vigilancia de sus señores. Ya estando en la ciudad, iniciaban el ejercicio de cualquier oficio o a desarrollar algún pequeño comercio, que les permitía vivir y aún acumular algo de dinero con el que hacían prosperar sus actividades.

La humanidad estaba presenciando, de ese modo, el nacimiento de una nueva clase social, que no encuadraba dentro del orden feudal y que, por el contrario, tenía intereses adversos al mismo. Aquélla crecía, apadrinada interesadamente por los reyes,

quienes veían en sus miembros a los aliados que colaboraban con ellos en la difícil tarea de dominar el ya insostenible orgullo y poder de los señores feudales, fue así como se gestó la burguesía.

Los burgueses contribuyeron, con su dinero y con sus hombres, a robustecer el poder monárquico en forma tan acelerada, que ya en los últimos siglos de la edad media —el XIV y el XV— los feudales tuvieron que ceder ante el avance de la autoridad real, mientras los burgueses consolidaban el rango recientemente adquirido, y formaban una nueva clase basada exclusivamente en el factor riqueza. (7)

### 1.1.5. REVOLUCION INDUSTRIAL.

El Derecho del Trabajo entendido como el sistema de normas que rigen las relaciones obrero-patronales, o bien entre el trabajador u obrero y el propietario de la fuente de trabajo, llámese patrón, empleador, etcétera, según la opinión de algunos tratadistas; en realidad tiene su origen en la revolución industrial, porque previo a esta época, los pueblos, ciudades o localidades principalmente basaron su economía en la agricultura, sin que se soslaye el hecho sobre la existencia de pequeños talleres, como se expresó en párrafos precedentes.

No obstante ello, el funcionamiento de esos establecimientos no podía ser considerado como industria, porque no tenían producciones masivas de ningún género, sino más bien el

(7) Cfr. Historia Universal Daimon, Volumen 4 La Edad Media, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1967, pp. 143-170.

desarrollo de oficios individuales, cuyos sujetos tuvieron que soportar condiciones de trabajo muy adversas, principalmente en cuanto a la jornada y el pago de la retribución por los servicios, ya que éste consistía en un pago ínfimo y sin periodicidad fija y aquella se prolongaba de forma indefinida, prácticamente hasta alcanzar grados extenuantes, situaciones sobre las cuales los laboriosos estaban impedidos para inconformarse mediante mecanismos de legalidad.

Sobre el particular, el tratadista español Manuel Alonso García expone que en el año 1802, se expide en Inglaterra la "*Ley sobre salud y la moral de los aprendices*", en la que se previeron máximos de jornada y mínimos de seguridad e higiene. Este ordenamiento resultó como consecuencia de la revolución industrial, porque se apartó de la economía basada en la agricultura, seguida por la creación de nuevos sistemas de trabajo, los cuales tuvieron como objetivos, entre otros, el incremento de la producción mediante la reducción de costos; la especialidad en la fabricación, así como posibilitar el empleo de mujeres y menores en tareas de menor esfuerzo. (8)

Ante la necesidad de ocupación laboral, se desató la proliferación de fábricas, que incrementó directamente la demanda de trabajadores, los cuales no tardaron en reunirse con mediana organización, para manifestar inconformidad generalizada por las condiciones de trabajo que prevalecían en los respectivos centros de trabajo, tales como duración de trabajo de hasta 16 horas ininterrumpidas; salarios raquíticos que casi les impedían la subsistencia; clara explotación del trabajo de niños y

(8) Cfr. ALONSO GARCÍA, Manuel: Curso de Derecho del Trabajo, 4º ed., España, Editorial Ariel, 1973, p. 75.

mujeres, lo que dio lugar a la emisión de la ley mencionada como medida protectora, en razón de que contemplaba la reducción de la jornada de labores.

El doctor Néstor de Buen Lozano, apunta que inclusive al mismo trabajo de hombres adultos, mujeres y niños, correspondía una menor remuneración de los dos últimos, lo que provocó la inclinación de tomar los servicios de estos, por ser tal situación de mayor lucro para los empleadores. (9)

Al retomar la importancia que tuvo la "*Ley sobre salud y la moral de los aprendices*", como puntal de los subsecuentes ordenamientos que en materia laboral se expidieron, debe referirse la intención de limitar los abusos en las condiciones de trabajo, ya que el único objeto perseguido por los incipientes empresarios de la clase burguesa, fue lucrar al máximo con la producción a costa de jornadas extenuantes y salarios no remuneratorios.

La llamada *revolución industrial* constituye lo que conocemos como el período en que se transformó integralmente la existencia de la humanidad y aceleró el ritmo de la historia, sin embargo, su aparición no fue repentina, "sino consecuencia de un proceso espiritual iniciado desde mucho tiempo antes en la Europa occidental y cuyos primeros elementos fueron acumulándose durante la segunda mitad del siglo XVIII en forma de descubrimientos científicos, inventos técnicos y nuevos métodos de trabajo". (10)

(9) Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de: *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 6ª ed., México, Editorial Porrúa, 1986, p. 142.

(10) *Historia Universal Daimon*, Volumen 10 *Revoluciones y Luchas Nacionales*, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1968, p. 239.

También son dignos de mención los progresos de la navegación, que fue posible merced a la formación de las tablas matemáticas y la fabricación de cronómetros y otros aparatos de precisión.

Inglaterra era el país que practicaba el mayor comercio de ultramar, donde se acumulaban los mayores capitales y se hallaba más avanzada la técnica económica del crédito.

Por lo que hace a los inventos que posibilitaron la producción masiva, en 1733, en Inglaterra John Kay inventó la lanzadera volante que permitía fabricar telas de algodón del ancho deseado, ya que con anterioridad la medida se reducía a lo que abarcaban los brazos del operario.

Cinco años más tarde, John Wyatt, en colaboración con Lewis Paul, ideó una máquina para sustituir la rueca y el torno por la hilatura, no obstante, este importante descubrimiento permaneció ignorado.

Hacia 1767, John Hargreaves inventó la máquina que en honor de su hija Jenny, llamó *spinning-jenny*, con la cual un solo trabajador podía manejar hasta ciento veinte hilos a la vez. Por temor al paro forzoso, los obreros se opusieron a la divulgación del invento citado, el cual triunfó con los años, al propio tiempo que la creación de Thomas Highs, que consistía en una máquina de tejer, llamada *water-frame*, accionada con volantes hidráulicos.

Otro inventor, Samuel Crompton, combinó en 1774 ciertos elementos de la *spinning-jenny* y de la *water-frame* y construyó

la *mule-jenny*, que producía un hilo de tal finura y calidad que incluso podía tejer muselinas.

Cabe mencionar que la industria más importante en ese tiempo lo había sido precisamente la del vestido, que ocupaba centenares de jornaleros-tejedores; por ello, fue recibida en medio de grandes sorpresas la máquina de hilar de Kay, perfeccionada con posterioridad por los inventores mencionados.

Con anterioridad a la revolución técnica, algunos fabricantes habían decidido agrupar a los obreros en un mismo local, practicando con frecuencia la división del trabajo, principalmente en la industria de la lana, que abarcaba las labores de lavado, desengrasado, vareo, cardado, peinado, hilado, tejido, tundido, desbrozado, etcétera, y aunque la industria más extendida era la doméstica, en la que los artesanos eran propietarios de sus herramientas y alternaban sus actividades entre los trabajos del campo y su oficio manufacturero, el maquinismo precipitó la concentración laboral, con la consecuente formación de verdaderas industrias.

Enseguida se transcribe la idea de lo que consideramos representó el uso generalizado de la maquinaria: "...En efecto, los nuevos materiales eran caros, embarazosos y complejos, y cada máquina debía ser manejada por varios operarios. En consecuencia, la producción fue concentrándose allí donde se disponía con facilidad de fuerza hidráulica y de este modo se fundamentaron las bases de lo que sería la fábrica moderna". (11)

(11) *Ibidem*, pp. 239-242.

Al margen de lo señalado, no bastaba la revolución en el hilado del algodón, sino que debía aparejarse la rapidez en el tejido, problema éste que resolvió Edmund Cardwright, eclesiástico, poeta y profesor de Oxford, quien en 1785 registró la patente de una tejedora con sistema mecánico, que sincronizaba los cuatro movimientos del telar, mediante el uso de la máquina de vapor, recién inventada por James Watt. (12)

La aplicación económica de estas innovaciones técnicas, trajo inmediatas tres consecuencias: la intensificación de la búsqueda del hierro, así como de hulla como combustible; el interés de los capitalistas de entonces para comenzar a invertir, especialmente en Gran Bretaña, en donde se disponía de todos esos factores en abundancia; y finalmente, el resultado negativo para los artesanos, -ya de por sí mal pagados y menospreciados,- consistente en el desplazamiento de la mano de obra, a la cual reemplazaba con creces el método mecánico, ya que su capacidad de trabajo no podía compararse por mucho a los resultados incansables y rápidos de la energía motriz.

El primer fenómeno económico que de ahí surgió, fue la acción de la oferta y la demanda: ante el despido de muchos operarios por resultar sus servicios innecesarios, aumentaba la miseria de estos, así como la necesidad de los pocos que permanecieron laborando, de conservar incondicionalmente esa situación de supervivencia.

La máquina había sido su ruina, y en algunos centros de trabajo los obreros intentaron inútilmente su destrucción, creyendo

(12) Cfr. Idem.

de manera ingenua que con ello volverían a situaciones que, aunque injustas, no eran tan críticas; pero estaban equivocados, porque la fábrica sustituyó en definitiva al taller, y lo que es más, aquellos que tenían la suerte de conservar el trabajo, eran inducidos a pensar o creer que tal situación representaba para ellos un inmerecido favor, y que el salario debería ser desquitado hasta su última fracción para seguir mereciéndolo, y que mientras más horas al día alcanzaran las fuerzas de su organismo a mover la moderna máquina, más grato resultaría a los empresarios conservarlos en su actividad.

La producción aumentaba su monto; los empresarios se enriquecían; la clase obrera había entrado así a una nueva etapa de pobreza y servidumbre. Después la gran industria evolucionó progresivamente, comprendiera que el adelanto técnico de la máquina sí era compatible con el esfuerzo humano aplicado al trabajo; que el salario no es la compra de un estado de necesidad para incrementar el rendimiento, sino un medio de equilibrio de la acción común de los factores de la producción; y que la jornada de trabajo debería tener como límite, no solamente la resistencia física del obrero, sino el respeto de una parte de las horas diarias en la vida de éste, a fin que puedan ser distribuidas, de modo apto y conveniente en el desarrollo de sí mismo, de su familia y del nivel cultural de la sociedad de la que él forma parte.

La máquina de vapor continuó siendo adoptada en diversos sectores y manifestaciones de tipo industrial, principalmente textil y metalúrgico, así como en las minas de carbón, donde se utilizaba para extraer el agua y facilitar así uno de los más penosos trabajos. (13)

(13) Cfr. *Ibidem*, pp. 252-268.

Lo hasta aquí relatado refleja el acelerado ritmo con que se desarrolló la industria textil, que fue la más pujante a principios de la revolución industrial, con independencia de ello, no es posible pasar inadvertido que diversas actividades como la metalúrgica, la explotación de minas, pesca, agricultura, etcétera, también despuntaron por los cambios significativos que trajo consigo la maquinaria en beneficio del incremento de las correlativas industrias.

De igual manera, se verificaron diversos cambios en las condiciones en que fueron prestados los servicios en la producción, puesto que hubo avances en la organización de los empleados, quienes cada vez más procuraban agremiarse para lograr mejoras en su trabajo.

En la opinión de doctor Néstor de Buen, fueron dos las consecuencias que se produjeron con la revolución industrial, con respecto de la situación de los trabajadores, la primera fue la reunión de varios trabajadores en un solo lugar (14), este hecho marcó una diferencia fundamental en comparación de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial, ya que propiciaba la producción a gran escala y el establecimiento de vigilancia de los fabricantes dispersos, en los casos de manejo de sustancias químicas; la segunda consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo (15), ya que con la utilización del gas proveniente del carbón, se instauró la iluminación con lo que se rompió la tradición de no laborar después de la puesta del sol.

(14) Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., p.141.

(15) Cfr. Ibídem, p.142.

### 1.1.6. SOCIALISMO.

El socialismo utópico tuvo su origen en Francia, en las postrimerías de la revolución francesa y se debió, básicamente a un movimiento burgués, aunque alcanzó resonancia en las masas, con el fin de obtener prerrogativas en las condiciones laborales que se dieron en esa época.

Una de las premisas por las que pugnó en su momento esta ideología, se estructura a favor del equilibrio entre las fuerzas que forman clases industriales, esto es, incluidos tanto los trabajadores como los dueños de la riqueza, en contra de los ociosos, básicamente de la nobleza, según una de las tesis de Saint-Simón, quien es considerado como uno de los principales exponentes del socialismo utópico francés.

De entre los muchos postulados que pueden desprenderse de esta corriente ideológica, según el autor de la obra "Historia del Pensamiento Socialista", G.D.H. Cole, refiere que en Saint-Simón se destaca su creencia en el progreso humano, en la necesidad de organización de la sociedad para el bienestar de los pobres, en la exaltación del trabajo y de los derechos de los productores; en la oposición a la riqueza heredada y no merecida; en la planificación económica central; en la defensa a la igualdad de sexos, así como que el principio directo de toda acción social ha de ser la mejora de la clase más numerosa y más pobre. (16)

(16) Cfr. Citado por Néstor de Buen, Op. cit., pp. 144 y 145.

El pensamiento de los saint-simonianos, se extendió por Europa y tuvo seguidores tan ilustres como el propio Carlos Marx y Augusto Comte.

Otro socialista utópico, Fourier, fue básicamente autodidacta, y tenía la creencia de que un trabajador podía elegir libremente sus labores y que no debía tener sólo una ocupación, considerando conveniente el rol de actividades, para evitar la monotonía.

Asimismo, propugnó por la creación de *falansterios*, que consistían en comunidades de trabajo, integradas por mil ochocientas personas, en las cuales se efectuarían siete actividades industriales, que fueron:

1. El trabajo doméstico.
2. El trabajo agrícola.
3. El trabajo fabril.
4. El trabajo comercial.
5. El trabajo de la enseñanza.
6. El estudio y uso de las ciencias.
7. El estudio y uso de las bellas artes.

La idea de Fourier, era que las comunidades citadas se establecerían y financiarían mediante aportaciones voluntarias de los capitalistas.

El pensamiento de Fourier refleja la necesidad de adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos, en coordinación con el medio social propicio, sin que tuviese injerencia

la moral en nombre de la razón, para limitar la conducta encaminada a la satisfacción de los deseos naturales.

La doctrina de Fourier nos parece interesante, ya que consideramos que tal postura con adecuados mecanismos puede contribuir al logro de un mejor desempeño en los procesos de producción, porque en la medida que las personas llevan al cabo funciones que satisfacen sus necesidades de realización, tanto individual como social, tal situación redundaría en el bienestar que por fuerza se refleja en mejores resultados en el ámbito de trabajo, además de que dicha regla tiene aplicación general, debido a que se encuentra estrechamente vinculada con la salud mental de los trabajadores. (17)

Cabet fue otro socialista utópico, cuya trayectoria se caracterizó por los ataques que hizo en contra de la política de la monarquía burguesa; en cuanto a su pensamiento, se considera el primer comunista de la historia, por haberse declarado partidario de la completa socialización de los medios de producción, así como que en la sociedad la dirección de todas las actividades principales estaba en manos del Estado, y dentro de la cual se respetaban plenamente la igualdad y el voto popular. También consideró como necesario para proscribir el capitalismo, la fijación por parte del Estado de salarios mínimos elevados que resultasen incosteables para los empleadores, para evitar la explotación privada del trabajo, y así pasasen a manos del Estado rector, quien a su vez se encargaría de proporcionar habitación barata, educación general y de proveer trabajo para todos. (18)

(17) Cfr. *Ibidem*, p.146.

(18) Cfr. *Ibidem*, p. 148.

De Sismondi podemos mencionar que aunque no era anti-capitalista, es considerado socialista utópico, más no socialista puro.

Lo anterior se debe a que tenía gran consideración por la burguesía, mas sin embargo defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social. (19)

En torno al socialismo utópico inglés, su representante más connotado fue Robert Owen, quien además de fundador de dicha corriente ideológica, se destacó por su participación como dirigente de la gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros; también fue propietario de la fábrica New Lanark, donde estableció la reducción de la jornada de trabajo. Su ejemplo no tuvo resonancia en el parlamento inglés y sólo en algunas industrias, como en las de hilados y tejidos, se fijó en once horas la jornada máxima; con los decretos de la convención francesa de 1848, se efectuó el nuevo intento de reglamentación y no faltaron desde entonces, las peticiones obreras en pro de la regulación, siendo las más importantes las de los partidos alemanes, programas de Eisenach, Gotha y, sobre todo, la contenida en Eufurt, de 1891. (20)

A pesar de la derrota del liberalismo y del cambio en la política de algunos Estados, los industriales encontraron nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada de trabajo.

La reducción de la jornada de trabajo va a traer, se dijo, una disminución en la producción; la industria nacional va a quedar

(19) Cfr. Idem.

(20) Cfr. Idem.

en una situación desfavorable respecto de aquellos países que no adopten la limitación, ya que tal medida puede ser buena, pero no es el momento oportuno, pues para ello sería necesario un acuerdo internacional.

### 1.1.7. CARTISMO.

Hacia el año 1834, cuando la tentativa sindical conducida por Robert Owen se vio frustrada, surgió un diverso movimiento con ideas democráticas revolucionarias de los trabajadores, al cual se le denominó *La Carta del Pueblo* ó *Cartismo*, que intentó las reivindicaciones sociales mediante un documento redactado por un grupo de obreros de Londres, auxiliados por algunos miembros radicales del Parlamento Británico.

En el referido documento, elaborado en el año de 1838, planteó seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional, que enseguida se relacionan:

1. Derecho de sufragio para los varones,
2. voto secreto,
3. que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento,
4. que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo,
5. distritos electorales iguales, y
6. renovación anual del Parlamento.

De acuerdo con la exposición que sobre el tema hace el autor Néstor de Buen Lozano, refiere "Los hombres que

principalmente redactaron el documento pertenecían a la Asociación Obrera de Londres (*London Working Men's Association*). Entre sus jefes estaban William Lovett, Henry Hetherington, James Watson, Robert Hailwell y Henry Vincent; con quienes estuvieron en estrecha relación Francis Place y Joseph Hume". (21)

Este movimiento reunió no sólo a socialistas, sino a todo tipo de trabajadores que se adhirieron a los reclamos precisados.

El movimiento adquirió mayor fuerza aun con la depresión industrial prolongada que sufría Inglaterra al final de la década de 1830.

Debido a la falta de una directriz coherente y por la falta de un programa económico definido, se creó desunión, lo que ocasionó el fracaso del Cartismo.

También hubo quienes pretendían lograr sus peticiones aun haciendo uso de la fuerza, en tanto que otros optaban por la vía pacífica, lo que produjo a su vez subdivisiones que hicieron fallidas las intenciones del movimiento en 1839, 1842 y 1848, que posteriormente, se convirtió en abiertamente socialista.

### 1.1.8. MARXISMO.

En el siglo XX, Carlos Marx se erigió como uno de los filósofos más sobresalientes, y por ende, con mayor influencia dentro

(21) BUEN LOZANO, Néstor de. Op. cit., p. 153.

del pensamiento económico, religioso, jurídico y político, cuyos efectos repercutieron hasta el mundo occidental, ya que bajo el régimen que preconizó en su doctrina, vivieron más de la tercera parte de los habitantes del planeta.

El pensamiento de Marx, para efectos de nuestro objeto de estudio, o sea, del Derecho del Trabajo, se encuentra principalmente en sus obras: "*El Manifiesto Comunista*" y "*El Capital*", que enfocan su crítica al sistema capitalista.

La doctrina desarrollada por Carlos Marx, es el fundamento de un sistema social y económico que choca brutalmente con la ideología liberal. (22)

Sin duda el caudal ideológico de Marx no es sintetizable, con lo cual coincidimos con el doctor Néstor De Buen, por ello, con el propósito de no incurrir en interpretaciones equívocas respecto de tan importante doctrina filosófica, enseguida se reproduce la cita hecha por el mencionado autor a la obra "*Los Marxistas*", del norteamericano de nombre C. Wright Mills, en un resumen que se compone de diversos enunciados:

1. "La base económica de una sociedad determina su estructura social en su conjunto, así como la psicología de las personas dentro de ella."
2. "La dinámica del cambio histórico es el conflicto entre las fuerzas de producción y las relaciones de producción."
3. "La lucha de clases entre los propietarios y los trabajadores

(22) Cfr. *Ibidem*, p. 159.

es un reflejo social, político y psicológico con los conflictos económicos objetivos."

4. "La propiedad como fuente de ingresos es el criterio de clase objetivo: dentro del capitalismo las dos clases básicas son los propietarios y los trabajadores."

5. "La lucha de clases, más bien que la armonía 'natural' o de otra índole, es la condición normal e inevitable en la sociedad capitalista."

6. "Dentro de la sociedad capitalista, los trabajadores no pueden escapar a su condición de explotados y a su destino revolucionario mediante la conquista de derechos y privilegios legales y políticos: los sindicatos y los partidos obreros de masas son útiles como escuelas de adiestramiento para la revolución, pero no garantizan el socialismo."

7. "La explotación es parte integrante del capitalismo como sistema económico, aumentando así las oportunidades de la revolución."

8. "La estructura de clase se polariza más y más, aumentando así las oportunidades de la revolución."

9. "La miseria material de los trabajadores aumentará, como también aumentará su enajenación."

10. "Los trabajadores asalariados, una clase-en-sí, se transformarán en el proletariado, una clase-para-sí."

11. "La oportunidad de hacer la revolución existe únicamente cuando las condiciones objetivas y la disposición subjetiva coinciden."

12. "La función indispensable de una clase en el sistema económico conduce a su supremacía política en la sociedad en general."

13. "En todas las sociedades clasistas, el Estado es el instrumento coercitivo de las clases propietarias."

14. "El capitalismo sufre una crisis económica tras otra. Estas crisis empueran. De esta suerte el capitalismo avanza hacia su crisis final y hacia la revolución del proletariado."

15. "La sociedad post-capitalista pasará primero por una etapa de transición: la de la dictadura del proletariado; después ascenderá a una fase superior en la que prevalecerá el verdadero comunismo."

16. "Aunque los hombres hacen su propia historia, dadas las circunstancias del fundamento económico, la manera como la hacen y la dirección que ésta sigue están determinadas. El curso de la historia está estructuralmente limitado hasta el punto de ser inevitable."

17. "La estructura social, tal como se señala en la proposición número 1, está determinada por sus fundamentos económicos; por consiguiente, el curso de la historia está determinado por los cambios en estos fundamentos económicos." (23)

Dentro de la filosofía marxista, se enfatiza la combinación entre el materialismo y el idealismo; porque todo cuanto existe en el mundo, se abarca por dos conceptos generales, lo material y lo espiritual, de ahí parte cualquier concepción que se pretenda desarrollar con el objetivo de entender los sucesos históricos.

Conforme a la solución que dan al problema fundamental planteado, esto es, a la preeminencia entre el pensar

o el ser, los filósofos se dividen en dos esenciales direcciones. Los que reconocen la primacía de la materia se llaman *materialistas* (del latín "materialis", lo material); consideran que el mundo que nos rodea no ha tenido un creador, que la naturaleza ha existido siempre. Los materialistas explican el mundo partiendo de la idea básica de lo tangible, de lo que es demostrable, sin recurrir a ninguna clase de fuerzas sobrenaturales, que se suponen exteriores al mundo. Precisamente así concebían el mundo los filósofos griegos Demócrito y Epicuro; los materialistas franceses del siglo XVIII La Matrie, Holbach y Diderot; el materialista alemán, anterior a Marx y Engels, Ludwig Feuerbach, etc. Por el contrario, los *idealistas* (del griego "idea") consideran que lo primero de todo, lo primordial, es el pensamiento, el "espíritu". Sostienen que el espíritu es anterior a la naturaleza e independiente de ella. Así concibieron el mundo el filósofo griego Platón; el filósofo inglés del siglo XVIII Berkeley; el filósofo alemán del siglo XIX Hegel, etc.

El materialismo como postura ideológica de Marx, se divide en dialéctico e histórico. La filosofía marxista procuró al proletariado revolucionario una arma ideológica consistente en ese materialismo, ya que el proletariado como clase encabeza a las masas trabajadoras en la lucha por el derrocamiento del capitalismo y la construcción del comunismo; de acuerdo con el pensamiento de Lenin, "el materialismo filosófico marxista traza al proletariado el camino para liberarse de la esclavitud espiritual en que hasta ahora se hallaban sumidas todas las clases oprimidas." [24]

[24] KONSTANTINOV, F. V.: Fundamentos de la Filosofía Marxista, traducción directa del ruso por Adolfo Sánchez Vázquez y Wencelao Roces, 2ª ed., México, Editorial Grijalbo, S. A., 1965, p. 31.

Para efectos del presente estudio, consideramos de gran valía el pensamiento de Carlos Marx, debido a que propugna la posibilidad de que los trabajadores se emancipen de la sujeción espiritual de la religión, se aparten de la fe simplista en las buenas intenciones de los gobernantes (lo que ocurre frecuente e inexplicablemente en México) y rompan la estructura capitalista, con el objetivo de adquirir la conciencia de clase obrera, proclive a desaparecer el yugo de la explotación por medio de su propia lucha activa.

Por ello, dicha clase se halla en la necesidad de poseer una concepción del mundo certera, científica, que entraña un conocimiento histórico del mismo, lo cual tiene una importancia extraordinaria para la liberación de la clase obrera, que conduce a las grandes capas del pueblo a la lucha por la transformación revolucionaria de la sociedad.

El término dialéctica viene del griego *dialego*, que significa conversación o disputa. Los antiguos griegos entendían la dialéctica como el arte de llegar a la verdad por medio del choque entre opiniones opuestas

Dicho método de conocimiento es revolucionario, pues al reconocer que todo cambia y se desarrolla, arriba a la conclusión de que es necesario acabar con todo lo caduco que entorpece el progreso histórico, para instaurar la dictadura del proletariado y lograr la reivindicación social de los trabajadores.

## 1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

### 1.2.1. ÉPOCA DE LA COLONIA.

Al parecer no existen datos que puedan corroborar las condiciones de trabajo que rigieron las diversas actividades de los antiguos mexicanos, no obstante ello, hay vestigios relacionados con artes y oficios múltiples, tanto por las edificaciones que en la actualidad subsisten en los centros arqueológicos del país, como por la variedad de objetos y testimonios culturales que ponen de manifiesto la dedicación de los habitantes del México prehispánico.

El doctor Néstor de Buen, sobre el particular considera que la escasa información que se tiene alrededor del México precolonial, básicamente descansa en suposiciones, por, ello, al citar a Lucio Mendieta y Nuñez, refiere una serie de oficios que nos permiten constatar lo afirmado, ya que las actividades de: "oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc. . .", evidencian la necesidad de organización, lo que hace suponer la formación de gremios por demarcaciones territoriales. (25)

Durante la época de la colonia, se emitió la *Legislación de Indias*, también conocida como *Leyes de Indias*, que procuró derribar la estructura económica y jurídica del feudalismo, mismo que

(25) BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., p. 285.

tuvo severas repercusiones sociales en México, como lo afirma el autor referido, en cita de la obra titulada "*Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios*" cuyo autor fue el licenciado Genaro V. Vázquez, destacando la importancia de dicha legislación social, por ser un modelo con vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado. (26)

En relieve de lo apuntado, consideramos de interés transcribir las siguientes disposiciones fundamentales de la *Legislación de Indias*, de acuerdo con la cita del autor en consulta:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran repartidas convenientemente.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el Emperador de nombre Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, e diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.
- d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra el

autor citado Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque lo haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía."

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez que Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe II el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe II (Ley VII, Título XIII, Libro VI) que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

- f) La tendencia a fijar el salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casa para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.
- g) La protección de la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe a los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.
- i) El principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bónilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en la Haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente, dice: Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado. (27)

Como es obvio suponer, tales disposiciones no fueron aplicadas con efectividad, ya sea por falta de sanción o por insuficiencia en la misma, por falta de instrumentos que garantizaran su aplicación para hacerlas cumplir o para detectar sus violaciones; también por confabulaciones, muchas veces por ignorancia de la ley misma y otras tantas por contradicción de leyes, lo cual impedía su debida aplicación.

(27) *Ibidem*, pp. 286 y ss.

No siendo óbice la circunstancia en que la realidad superó a la norma, respecto a la prevaleciente explotación del ser humano, no sólo por las condiciones del jornal, horario y falta de pago, así como por la carencia de seguridad e higiene; resulta ineludible reparar en la importancia y trascendencia de las disposiciones que conformaron la *Legislación de Indias*, ya que los principios que contemplaron, tienen plena vigencia hasta nuestros días, aunque paradójicamente, como ocurrió a más de 500 años, aún persisten prácticas tendientes a debilitar los logros sociales que las mismas entrañan.

Por su parte, el doctor Mario de la Cueva, se refiere a las "*Leyes de Indias*", como el "monumento legislativo más humano de los tiempos modernos", creado por España. (28)

El mismo autor considera que esas leyes son el resultado de la pugna ideológica entablada entre los conquistadores caracterizados por su ambición de oro y los misioneros con virtudes cristianas, y que relativamente representan una victoria para estos, no obstante que las disposiciones en comento se encuentran impregnadas de cierta superioridad para los vencedores, por llevar el sello del conquistador orgulloso, por lo que más bien son "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 era cruelmente explotada." (29)

Lo hasta aquí relatado, desde luego no demerita el gran valor en el contenido de las precitadas normas, que bien pueden

(28) CUEVA, Mario de la: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 9ª ed., México, Editorial Porrúa, 1984, p.38.

(29) *Ibidem*, pp. 39-45.

No siendo óbice la circunstancia en que la realidad superó a la norma, respecto a la prevaleciente explotación del ser humano, no sólo por las condiciones del jornal, horario y falta de pago, así como por la carencia de seguridad e higiene; resulta ineludible reparar en la importancia y trascendencia de las disposiciones que conformaron la *Legislación de Indias*, ya que los principios que contemplaron, tienen plena vigencia hasta nuestros días, aunque paradójicamente, como ocurrió a más de 500 años, aún persisten prácticas tendientes a debilitar los logros sociales que las mismas entrañan.

Por su parte, el doctor Mario de la Cueva, se refiere a las "*Leyes de Indias*", como el "monumento legislativo más humano de los tiempos modernos", creado por España. (28)

El mismo autor considera que esas leyes son el resultado de la pugna ideológica entablada entre los conquistadores caracterizados por su ambición de oro y los misioneros con virtudes cristianas, y que relativamente representan una victoria para estos, no obstante que las disposiciones en comento se encuentran impregnadas de cierta superioridad para los vencedores, por llevar el sello del conquistador orgulloso, por lo que más bien son "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 era cruelmente explotada." (29)

Lo hasta aquí relatado, desde luego no demerita el gran valor en el contenido de las precitadas normas, que bien pueden

(28) CUEVA, Mario de la: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, 9ª ed., México, Editorial Porrúa, 1984, p.38.

(29) *Ibidem*, pp. 39-45.

incluirse en una ley contemporánea del trabajo, de acuerdo con el pensamiento del tratadista citado.

### 1.2.2. INDEPENDENCIA.

En consulta de la obra del doctor Néstor de Buen Lozano, encontramos que aunque no existe reglamentación expresa referente a las condiciones de los trabajadores durante esta etapa histórica, las mismas pueden inferirse de algunos documentos, que además de cuestiones propiamente laborales, abordan el restablecimiento del orden conforme a la ideología que inspiró el movimiento social conocido como independencia.

Un ejemplo de lo descrito, es el denominado "*Bando de Hidalgo*", expedido el 6 de diciembre de 1810, que en su artículo 1º ordenó a los dueños de esclavos darles la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte en caso de no obedecer dicha orden. Fue la famosa abolición de la esclavitud "decretada" por el cura Miguel Hidalgo, baluarte de la lucha de independencia.

Los "*Elementos Constitucionales*" de Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaban también la proscripción de la esclavitud, y en su artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los "*Sentimientos de la Nación o 23 puntos*" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto

12º se indica: "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto 15º insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El "*Decreto Constitucional para la libertad de la América mexicana*", sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos.

La "*Constitución Española*", expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria. Fue suspendida por el virrey Venegas, y restablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII, de 4 de mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista (publicado en la Nueva España el 17 de septiembre del mismo año), concluyera su vigencia. En el mes de marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII volvió a poner en vigor la Constitución y el virrey Apodaca la juró el 31 de mayo. En dicho documento no se establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo, el cual se prohibió por Real Decreto de 20 de enero de 1834. Continúa diciendo el doctor De Buen: "...de donde se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha de independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria."<sup>(30)</sup>

(30) BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., pp. 290 y 291.

En el "*Plan de Iguala*", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (artículo 12) que "todos los habitantes de él (del Imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo".

La Constitución de fecha 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, carece de norma alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, no contempló ningún derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

En torno a esa época, Mario de la Cueva refiere que el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, debido a que en su primera mitad, se aplicó el viejo derecho español, las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*, la *Novísima Recopilación* y sus normas complementarias. (31)

No obstante los esfuerzos de pensadores como el general José María Morelos y Pavón, las situaciones social, política y económica imperante en las postrimerías de la Independencia,

(31) CUEVA, Mario de la, Op. cit., p. 40.

recrudescieron las condiciones de los trabajadores, persistiendo la explotación por las jornadas inhumanas. Sobre el particular, el doctor José Dávalos expone: "En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatros reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquísimos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado". (32)

Lo descrito nos forma una idea de las condiciones de trabajo que prevalecían aunque existiesen normas tendientes al bienestar de la clase trabajadora.

### 1.2.3. CONSTITUCIÓN DE 1857.

La Revolución de Ayutla permitió poner fin a la dictadura de Santa Anna, ya que representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, que persiguió los ideales de independencia y justicia. Con dicho movimiento se obtuvo la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, convocándose al pueblo para la elección de representantes a un Congreso Constituyente, que tuvo lugar en la ciudad de México en los años 1856-1857.

(32) DAVALOS MORALES, José: Derecho del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1985, p. 56.

En palabras del doctor Mario de la Cueva, "la declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que *'nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento'*, y a la libertad de asociación."<sup>[33]</sup>

El reconocimiento del Derecho del Trabajo no se obtuvo en la discusión de la Carta Magna de 1857, ya que preponderó la influencia individualista, a pesar de que continuaron los grandes problemas sociales, entre los que destacaron la miseria poblacional y el dolor de los trabajadores ante la explotación de que eran objeto. En dicha Constitución, prevaleció la teoría de la voluntad en los actos jurídicos, lo cual obviamente no es aplicable en las normas que en la actualidad rigen las relaciones laborales, debido a que tienden a la protección de los derechos mínimos, lo cual no se establece en las concertaciones de la materia civil y/o mercantil.

Empero, son destacables en la asamblea constituyente los discursos pronunciados por Ignacio Ramírez en pro del derecho de los trabajadores a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción, que en opinión del autor consultado, constituye la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; de igual forma, Ignacio Vallarta se pronunció en contra de la explotación obrera.

[33] CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 17ª ed., México, Editorial Porrúa, 1999, p. 40.

#### 1.2.4. LA REVOLUCIÓN.

Previo al movimiento social conocido como la revolución mexicana de 1910, existieron otros diversos que exacerbaron el descontento que prevalecía particularmente entre los trabajadores en torno a las condiciones en que prestaban sus servicios.

Algunos movimientos sociales se gestaron incluso durante el último tercio del siglo XIX, como el que se produjo el 14 de julio de 1868 por un grupo de industriales que se declaró en paro, con el objeto de reducir los salarios a los trabajadores de las empresas "La Hormiga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", "La Colmena" y "Barrón". La consecuencia inmediata fue que los empleados se dirigieran al entonces Presidente Benito Juárez, quien nunca dio respuesta a sus demandas.

Otro suceso de gran relevancia para el movimiento obrero ocurrió en el año de 1883 en Pinos Altos, Chihuahua, generado porque el patrón ordenó el pago del salario quincenal, dividido por la mitad en vales canjeables en la tienda de raya, motivo por el cual los trabajadores solicitaron el pago de su salario en efectivo y semanalmente, lo que provocó una manifestación que como resultado de la oposición que presentó el patrón, se produjo su muerte, así como la de un trabajador. De inmediato, el movimiento fue reprimido y se declaró el estado de sitio, decretándose la Ley Marcial, que terminó en la condena a muerte de cinco trabajadores y de trabajos forzados a sesenta más.

También de suma importancia para el Derecho del Trabajo, fue *"El Gran Círculo de Obreros"*, constituido en 1872, mismo que requirió la necesidad de ampliar su radio de acción, que aunque fracasó a final de cuentas, sirvió para que sus miembros se constituyesen en los precursores del movimiento asociativo obrero, incluso por el medio de comunicación entre sus agremiados, a través del periódico *"El Socialista"*.

En forma paralela, y debido a la inconformidad que imperaba entre los trabajadores por la difícil situación en sus condiciones de trabajo, se sucedieron de manera constante el estallido de huelgas que aproximadamente llegaron a 250. (34)

Además, *"El Gran Círculo de Obreros"*, emitió el llamado Reglamento del Gran Círculo, documento del que sobresalen las siguientes disposiciones:

- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.
- Proteger a la misma clase, contra los abusos de capitalistas y maestros de talleres.
- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.
- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- Proteger a la industria y el progreso de las artes.
- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

(34) Cfr. CARPIZO MACGREGOR, Jorge: *La Constitución Mexicana de 1917*, México, Editorial U.N.A.M., 1979, p. 27.

- Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los Estados con los de la Capital.

En 1874, en la mencionada asociación se publicó un proyecto de *"Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del valle de México"*, lo que viene a ser el antecedente del instrumento que en la actualidad conocemos por ley como contrato colectivo, o bien pacto colectivo.

Como puede apreciarse, de las actividades desplegadas por esta organización, ya no sólo se dirigen o encauzan a la consecución del mejoramiento en los salarios y en las condiciones más benéficas en la prestación del servicio personal, sino que en ese entonces se pretendía la estructura de una nueva sociedad, en la cual se regularan las relaciones de trabajo con un equilibrio entre las partes.

El primer movimiento social debidamente fincado en una organización real fue el que originó el Partido Liberal Mexicano, que en el año de 1906 emitió el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, cuyo contenido de carácter social, pugnaba por el restablecimiento de una jornada máxima de ocho horas; por el aseguramiento del trabajador por medio de leyes; igualdad de salario entre nacionales y extranjeros; prohibición de tiendas de raya; otorgamiento del carácter de obligatorio al salario mínimo; prohibición del empleo a menores de 14 años; obligación de los patrones al pago de indemnizaciones por accidente de trabajo; el otorgar el carácter de obligatorio al descanso semanal.

El referido documento desde el punto de vista social puede ser considerado como el más importante de la época pre-revolucionaria, en virtud que esboza los principios consagrados en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Durante el período en que gobernó México el General Porfirio Díaz, se expidieron las Leyes en el Estado de México (1904) y en el Estado de Nuevo León (1906), sobre las cuales el Doctor Néstor de Buen, menciona que la importancia de ambas es que "adoptan la teoría del riesgo profesional, que vino a sustituir la injusta tesis que fundaba la responsabilidad en la culpa"<sup>(35)</sup> y la Ley de Nuevo León, contempló las indemnizaciones por accidentes de trabajo, mismas que debían cubrirse con el importe de dos años de salario del trabajador, en tanto que los casos de incapacidad permanente total recibió la mayor tasa de pensión.

Cabe mencionar las huelgas más trascendentes de esa época, en 1906, la llevada al cabo en Cananea, en el Estado de Sonora, en la fábrica denominada CANANEA CONSOLIDATED COOPER, CO., destacándose los siguientes puntos del pliego petitorio:

- La fijación del salario mínimo.
- Jornada de trabajo con un máximo de ocho horas de duración.
- Igualdad de condiciones de trabajo con respecto de los extranjeros.
- Preservar un 75% de obreros mexicanos y el 25% de extranjeros.

(35) BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit. p. 306.

El movimiento de los trabajadores fue reprimido por el ejército mexicano con la colaboración de policías del Estado de Arizona y con el encarcelamiento de los principales líderes; aunque, la valía de tal antecedente se traduce en que las exigencias del pliego, se plasmaron en el texto del artículo 123 Constitucional, como son la fijación de la jornada de trabajo en un máximo de ocho horas diarias, el principio de igualdad de trato respecto de los trabajadores extranjeros y la mayor proporción de trabajadores nacionales en relación con los extranjeros.

También en el año de 1906, tuvo lugar la huelga de la fábrica de Río Blanco, que se generalizó hasta alcanzar 30 factorías más. Dicho conflicto fue sometido al arbitraje del presidente Porfirio Díaz, quien pronunció laudo con fecha 4 de enero de 1907 a favor de los intereses patronales, ordenándose a los empleados volver a sus labores a partir del 7 de enero de ese año, lo que produjo descontento entre la clase trabajadora y desembocó en actos violentos, que fueron sofocados de igual forma por el ejército mexicano.

Sobre las consecuencias positivas que tuvo el movimiento de huelga, podemos señalar que el gobierno revolucionario prohibió las tiendas de raya y el trabajo de menores de 7 años, lo que sin lugar a dudas, constituyó un gran avance si consideramos las injusticias imperantes en aquella época.

Otro movimiento revolucionario de importancia lo fue la fundación de la Casa del Obrero Mundial en 1912, cuya meta consistió en la mejoría de la clase obrera.

La Cámara de Diputados recibió una petición de la Casa del Obrero Mundial, con fecha 1º de mayo de 1913, en torno a la reglamentación de la jornada de ocho horas y sobre el reconocimiento de la personalidad de los directivos sindicales, lo cual ocasionó la clausura de las instalaciones de la agrupación, por parte del Gobierno de Victoriano Huerta.

Con Venustiano Carranza en el gobierno, la Casa del Obrero Mundial resurgió y apoyó al político en contra de Huerta, bajo la promesa que en caso de la asunción en el poder, se dictarían leyes a favor de los obreros.

Una vez tomado el poder, Carranza desatendió el compromiso ya que no aprobó los movimientos huelguistas; inclusive, en 1916 ordenó la incautación de las instalaciones de la Casa del Obrero Mundial y acusó a la asociación de provocar desorden e intranquilidad.

Para concluir con la época de la Revolución Mexicana, vale la pena señalar las disposiciones que en materia del trabajo se emitieron durante la misma:

- Ley de Manuel M. Dieguez (Jalisco-1914), estableció el domingo como día de descanso obligatorio, además de fijar otros días de descanso obligatorio e impuso sanciones económicas por incumplimiento.
- Ley de Manuel Aguirre B. (Jalisco 1914), definió al trabajador como "obrero cuya labor no tenga fines administrativos". Se crearon las Juntas Municipales para dirimir las controversias que se suscitaron

entre el capital y el trabajo; reguló la jornada, el salario mínimo y la protección a los menores.

- Ley de Cándido Aguilar (Veracruz-1914), impuso la obligación de prestar servicios médicos y escuelas; reguló la jornada, salario y descansos. También creó las Juntas de Administración Civil para la resolución de conflictos obrero-patronales.
- Ley de Agustín Millán (Veracruz-1915); estableció la personalidad jurídica propia a los sindicatos.
- Ley sobre el contrato de trabajo (1915); reguló la jornada máxima de ocho horas diarias y la de seis horas diarias para los menores de 16 años. Prevé la creación de un organismo que determine los salarios mínimos.
- Ley del General Alvarado (Yucatán-1915); se reconoce el derecho a la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora en casos extremos y crea el Consejo de Conciliación y el tribunal de Arbitraje. (36)

Las citadas legislaciones tienen una gran relevancia como antecedentes de diversas normas laborales.

### **1.2.5. CONSTITUCIÓN DE 1917.**

Transcurría septiembre de 1916, cuando el Presidente Venustiano Carranza realizó la convocatoria para elegir al Congreso

(36) *Ibidem*, pp. 312-314.

Constituyente, con el objeto de reformar la Constitución de 1857. Ya desahogadas las elecciones e integrado el Congreso citado con 200 diputados, el 1º de diciembre, el Primer Mandatario inauguró las sesiones del Congreso.

Al pronunciar el discurso de apertura del Congreso, Venustiano Carranza mencionó una reforma en torno a la problemática social, que debía efectuar el Poder legislativo, con facultades para expedir leyes en materia del trabajo, para que al través de ellas se posibilitase la creación de instituciones "...a favor de las clases obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso con las responsabilidades de los empresarios para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo...", (37) al margen de lo citado, el proyecto de reformas no contemplaba prerrogativas para la clase obrera.

En torno al proyecto referido, el tratadista Felipe Tena Ramírez expone que fue aceptado, modificado y adicionado, de acuerdo con lo siguiente:

- Se aceptó en casi la totalidad de las innovaciones respecto de la organización política consagrada en la Constitución de 1857.
- El proyecto de Carranza mantuvo intocado lo relativo a la regulación de las relaciones del Estado con la Iglesia, sin embargo, el Constituyente modificó en forma radical

(37) *Ibidem*, p. 334.

los artículos tocantes a la libertad de enseñanza (artículo 3º) y del 129, después 130, sobre la materia religiosa, postura que inclusive se tachó de jacobinista, aunque en realidad sólo fue anticlerical.

- En virtud de las novedades que en materia agraria y obrera introdujo la asamblea de Querétaro, hicieron que el proyecto de reformas se convirtiese en una nueva Constitución.

Sobre la explicación del motivo que condujo al Presidente Carranza para dejar a un lado la reforma social, ya que en su proyecto prevaleció la enmienda en materia política, son ilustrativas las palabras del autor Tena Ramírez al exponer: "En las adiciones de diciembre de 14 al Plan de Guadalupe, Carranza había planteado la reforma social y en las leyes que a continuación expidió en Veracruz había abordado su ejecución. La convocatoria para un Congreso Constituyente se justificó, en el decreto respectivo, no por la necesidad de llevar a la Constitución la reforma social, sino sólo las reformas de índole política. En otros términos, la primera podía encomendarse sin tacha de inconstitucionalidad al legislador ordinario, mientras que las segundas requerían la intervención del Constituyente." Sigue diciendo que: "La asamblea se manifestó inconforme con dejar a las leyes secundarias la resolución del problema social en sus dos grandes aspectos, el laboral y el agrario, pues consideró necesario fijarla en la ley suprema, a pesar del criterio hasta entonces respetado de que materias de esta índole no correspondían a la Constitución."<sup>(38)</sup>

(38) TENA RAMÍREZ, Felipe: *Leyes Fundamentales de México*, 21ª ed., México, Editorial Porrúa, 1998, p. 813.

El Congreso Constituyente de inmediato manifestó su decepción con el proyecto referido, en razón que las esperadas reformas sociales no se encontraban debidamente incluidas, porque "...el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular en materia de trabajo..."(39), incluso en forma abierta los diputados señalaron sobre el particular que la Constitución regulara en forma expresa la forma en que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo.

De igual manera, el Congreso reclamó la necesidad de que en la Carta magna se dedicase un capítulo referente a las cuestiones de trabajo, lo que originó la formación de una Comisión Dictaminadora que se integró "...por los Diputados Francisco J. Mujica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, fórmulas en una nueva redacción de tales artículos para incluir otras materias relacionadas, como la jornada, los descansos, el salario y algunas condiciones específicas de la prestación del servicio de los obreros en particular..."(40)

Respecto de las facultades patronales que inspiraron este trabajo, cabe decir que se contemplan en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 'A' de la Constitución Federal y su estudio será abordado conjuntamente con las Leyes Reglamentarias respectivas, de 1931 y de 1970, en el desarrollo del capítulo III del presente.

(39) CUEVA, Mario de la, Op. cit., 17ª edición, 1999, p. 47.

(40) BARAJAS, Santiago: Introducción al Derecho Mexicano, Tomo II, México, editado por la U.N.A.M., 1983, p. 1064.

## CAPÍTULO II

### DERECHO DEL TRABAJO

#### 2.1. CONCEPTO.

En principio, es conveniente resaltar la problemática que reviste la tarea de aproximarnos a una definición medianamente acertada en torno a la idea que sobre el Derecho del Trabajo se ha forjado al través de la historia; por una parte, debido a que su panorama no se circunscribe a la existencia de un conjunto de disposiciones reguladoras de las relaciones obrero-patronales dentro de una determinada Nación, o bien a la creación de organismos investidos de competencia internacional para dirimir conflictos en materia laboral. Por otra parte, su importancia tampoco radica exclusivamente en la consecución de la dignidad del individuo y la superación del mismo, con el propósito de obtención de medios económicos para su subsistencia, mediante el desarrollo de actividades vinculadas con el trabajo socialmente útil, sino que su génesis, evolución, instrumentos, características y fines se entremezclan para formar una amplísima concepción compuesta de múltiples factores que resultan imprescindibles de atender para lograr su comprensión.

De acuerdo con la obra del doctor Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo (como la idea nueva expresada en la Ley del Trabajo de 1970), se compone de dos concepciones básicas; la primera se funda en la tesis enfocada a que los artículos 27 y 123 de

la Constitución Federal, que contienen la "*Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo*", adoptada por la Asamblea constituyente de Querétaro; y en segundo lugar, como una consecuencia directa de la mencionada declaración, surge "*la autonomía plena del derecho del trabajo*", lo cual implica que sus raíces, su sentido y su finalidad están plasmados en el artículo 123 constitucional, por lo que es de este precepto y no del Derecho Público ni del Privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas. (41)

El mismo autor refiere que en la Constitución de 1917, la "*Declaración de los derechos individuales del hombre*", legado de nuestras luchas del siglo XX por la libertad, y la "*Declaración de los derechos sociales del trabajo y del campesino*", poseen el mismo rango e integran "*los derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución*", lo que constituye un Derecho supraestatal, intocable para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, no solamente por su origen, sino porque los poderes estatales son obra del mismo pueblo para que cuiden la efectividad de aquellos derechos. (42)

Para estructurar una definición acerca del Derecho del Trabajo, es necesario remontarse históricamente hacia 1789, época a partir de la cual mediante la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*, la persona humana, sin ninguna distinción, fue declarada por el derecho positivo como el valor supremo del orden jurídico y de la vida social; de ahí que, tal concepción ya no sólo

(41) Cfr. CUEVA, Mario de la, Op. cit., 17ª edición, 1999, p. 79.

(42) Cfr. Idem.

se abordase en las doctrinas y teorías que expusieran los grandes filósofos a través del tiempo, sino que en la realidad de la vida política y jurídica, se aplicara universalmente la idea de la justicia. A raíz de ello, todos los hombres serían iguales ante la ley y la misión de las normas jurídicas consistiría en asegurar la libertad, a fin de que el hombre estuviera en aptitud de desarrollar sus facultades materiales, morales e intelectuales. Desde entonces, el derecho *in genere* se concibió como *"la garantía de la igualdad y de la libertad"*, dos nociones elevadas por la *Declaración* citada a la categoría de los valores supremos del derecho. (43)

A pesar de la loable gran intención que significó elevar a la categoría de valores universales los principios antes mencionados, que sin lugar a dudas envisten los caracteres de jurídico, político y social, consideramos que sólo en el ámbito formal adquirieron plena validez, ya que con motivo de las directrices que rigen el actual mundo capitalista imbuido en la globalización, vale la pena retomar el pensamiento de Carlos Marx para explicarse el porqué la justicia es inasequible, en una sociedad donde los económicamente fuertes imponen su voluntad respecto de los débiles.

La definición que consideramos engloba los aspectos más importantes de la disciplina objeto de estudio, es la que propone en la obra consultada el doctor Mario de la Cueva, al referir: *"el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."*(44)

(43) Cfr. *Ibidem*, p. 67.

(44) *Ibidem*, p. 85.

Con el objeto de ampliar la perspectiva respecto a la significación que sobre el Derecho del Trabajo nos aportan las ideas del doctor Mario de la Cueva, es menester ocuparnos de dilucidar el cúmulo sustancial que se deriva de las anteriores palabras.

Al colocar dentro de la ciencia jurídica al Derecho del Trabajo como una disciplina que válidamente puede denominarse como *el nuevo derecho*, si consideramos sus características de origen, función y fines eminentemente sociales, obligado es remitirse a las clasificaciones tradicionales de las normas jurídicas, en que los preceptos de derecho, pueden dividirse en *nacionales y extranjeros*, si se atiende al criterio del sistema al que pertenecen, esto es, una norma vigente en determinado país, en principio se aplica exclusivamente en el territorio de éste, salvo excepciones que originan conflictos de leyes (45); y de acuerdo con el punto de vista de su ámbito material de validez, las normas jurídicas se dividen en reglas de *derecho público y de derecho privado*. Las primeras se subdividen en *constitucionales, administrativas, penales y procesales*; las segundas en *civiles y mercantiles*. Dicha clasificación se basa en la índole de la materia que regulan. (46)

A manera de paréntesis, podemos mencionar que el maestro García Máynez, en la obra citada, al referirse al Derecho del Trabajo y Derecho Agrario, comenta que dichas normas jurídicas pertenecen a las llamadas disciplinas de creación reciente, concluyendo que en nuestro país tienen el carácter de preceptos de Derecho Público, sin embargo, como se puntualizará en párrafos

(45) Cfr. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo: Introducción al Estudio del Derecho, 38ª ed., México, Editorial Porrúa, S. A., 1986, p.79.

(46) Ibidem, p. 81.

subsecuentes, el encasillar al derecho laboral sólo como una rama del Derecho Público, dados sus antecedentes, equivale a restarle la importancia que en realidad merece, como grupo de principios con verdadera autonomía, tanto doctrinaria, como evolutiva y práctica.

Desde Roma, existe la división del Derecho en Público y Privado, según consta en el *Digesto* y en la *Instituta*; sin embargo, en la Edad Media tal separación desapareció y la idea de la clasificación tradicional antes aludida, resurgió en la Edad Moderna, como lo refiere el maestro Mario de la Cueva "...cuando el estado devino un ente soberano que requería de un derecho propio, distinto y aun por encima de las normas que rigen las relaciones entre los hombres, y se convirtió en un dogma de la ciencia jurídica del siglo XIX."(47)

A su vez, la discusión sobre la temática para explicar la separación entre Derecho Público y Derecho Privado, bien puede reducirse a dos corrientes fundamentales, una material o sustancial y otra formal.

La doctrina material sostiene la naturaleza de los intereses tutelados, que se dividen en generales o particulares, ubicándose ahí el Derecho Público y el Derecho Privado, respectivamente.

La corriente formal corresponde a la génesis de la teoría general del derecho y teoría general del estado, misma que considera a las *relaciones de igualdad* como las que se establecen bajo el ámbito del Derecho Privado, y contraste a ello, *las relaciones*

(47) CUEVA, Mario de la, Op. cit., 17ª edición, 1999, p. 68.

*de subordinación o de supraordenación*, que son propias del Derecho Público, dado que el poder público con que se encuentran investidos los órganos que conforman el Estado, no están en un plano igualitario frente al orden jurídico preestablecido respecto de los particulares, por lo que se justifica la naturaleza del derecho que regula las relaciones que se generan entre unos y otros.

Respecto a la vigencia de la clasificación que incluye al Derecho Público, consideramos de interés transcribir una reflexión que sobre el particular vierte el autor consultado, debido a que sopesa la relatividad en la tradicional división del Derecho en Público y Privado, al afirmar:

"El proceso evolutivo es la consecuencia de que la circunstancia de Roma no fue la misma que vivieron los hombres del medioevo, ni la de éstos fue igual a la del hombre moderno, ni finalmente, la de éste es la circunstancia que vivimos los hombres del siglo XX. Este breve apunte nos dice que la separación del derecho público y privado no es un a priori absoluto para la ciencia del derecho, sino una solución relativa, que depende del derecho positivo de cada pueblo o de cada época, por lo que es posible imaginar que desaparezca o que se presenten circunstancias que conduzcan a una nueva clasificación o la aparición de un tercer género."<sup>(48)</sup>

Al relacionar el enunciado del Derecho del Trabajo como *la norma que se propone*, las ideas del tratadista Mario de la Cueva sugieren una remisión irredenta al contenido de la Constitución de 1917, que consagra los principios que deben observar las normas de trabajo que se expidan a futuro, al margen

(48) Idem.

de las características formales que otorgan validez al derecho positivo, también de acuerdo con los mecanismos previstos en el propio Código Fundamental.

El anterior segmento de la definición analizada, mantiene estrecha vinculación con la frase *realizar la justicia social*, dado que el logro del fin señalado sólo es dable mediante la existencia de *normas* que salvaguarden los intereses de la clase trabajadora.

Refiere el jurista que hemos mencionado, que la teoría del derecho social, se presentaría primero en la vida, en la Constitución de 1917 y más tarde en la Asamblea Constituyente de Weimar (1919).

La justicia social, sin duda presupone los ideales de igualdad y libertad, para acceder a tales valores fundamentales, resulta imperante la instauración de un orden jurídico que doblegue al régimen injusto, en el cual predomina la voluntad de la clase poseedora de las fuentes de riqueza. De acuerdo con los postulados de Mario de la Cueva, "...sería el derecho del trabajo el que ayudaría a la clase trabajadora a luchar por el acercamiento a un régimen injusto, en espera de un mañana en el que se suprima la explotación del trabajo por el capital. Nacerá un derecho nuevo, del hombre real, del que marcha por las calles y por los campos a la universidad, a la fábrica o a la labranza, consciente de que ya no es *un explotado, un enajenado*, diría Marx, y de que puede vivir libremente y obtener, por su entrega a su pueblo y a la humanidad, la seguridad de una existencia decorosa."<sup>(49)</sup>

(49) Idem.

También expone que la idea de la *justicia social* discrepa de la *justicia individualista* del derecho civil, ya que como se desprende del contenido de las disposiciones legales, la finalidad de las normas de trabajo no es regular la proporción aritmética del intercambio de las prestaciones en las conmutaciones privadas, sino que su finalidad es distribuir los bienes de la producción económica de tal manera que el trabajo desplegado por el hombre, que constituye el valor supremo, obtenga una participación que le garantice un nivel económico decoroso (50), así como para subvenir sus necesidades básicas y lograr un desarrollo positivo en los distintos ámbitos que conforman su entorno.

En la realidad social, el movimiento obrero quebrantó la resistencia de la burguesía y del Estado no-intervencionista para imponer las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo. En torno al ámbito jurídico, la idea del Derecho del Trabajo proscribió la concepción individualista y liberal, lo que originó la destrucción de los criterios formalistas de la clasificación del orden jurídico, esto es, la teoría del Derecho Social, como un derecho nuevo, se presentaría primero en la vida, en la Constitución de 1917, y más tarde en el pensamiento de los más brillantes juristas de Alemania y de Francia. (51)

Por último, la instauración del orden jurídico, en el que obviamente está inmerso el Derecho del Trabajo, trae como consecuencia *el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital*, sobre lo cual, cabe decir que el equilibrio en las relaciones laborales tiende a lograr un contrapeso entre los trabajadores y los patrones, ya que son factores de la producción con intereses diversos en lo que

(50) Cfr. *Ibidem*, pp. 84.

(51) Cfr. *Ibidem*, p. 70.

corresponde a la posición histórica que asume cada cual, aunque tienen como fin en común la realización de la actividad productiva dentro de una sociedad, como se abunda en el punto relativo a los principios rectores del Derecho del Trabajo del presente capítulo.

El concepto que sobre el Derecho del Trabajo nos aporta el autor Ernesto Krotoschin, apunta que: "...está constituido por los principios y las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación." (52)

Sobre tal proposición, es preciso resaltar que la misma conforme a la Ley y doctrina en México, es insuficiente para comprender con exactitud la extensión y alcance de las normas que componen el Derecho del Trabajo.

El licenciado Alberto Briceño Ruíz, se refiere al Derecho del Trabajo como: "...el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos." (53)

Sobre tal definición, con respeto decimos que en nuestro concepto, el Derecho del Trabajo supera por mucho ser sólo un conjunto de normas.

(52) KROTOSCHIN, Ernesto: Instituciones de Derecho del Trabajo, 2ª ed., Argentina, Ediciones Depalma, 1968, p. 4.

(53) BRICEÑO RUÍZ, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, México, Editorial Harla, 1985, p. 24.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo vigente, estatuye en el artículo 2º algunos de los fines que persigue la aplicación el Derecho del Trabajo, mismos que la mayoría de los autores tanto nacionales como extranjeros incluyen al tratar de definir esa rama de la ciencia jurídica:

**"Artículo 2º.** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

En el Capítulo XIX del Título Catorce de la misma Ley, referente a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, se reiteran tales fines, puesto que en el artículo 919, se determina:

**"Artículo 919.** La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes."

El artículo 8º del mismo ordenamiento define lo que es trabajador y trabajo, para efectos de esa disposición, que establece:

**"Artículo 8º.** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Los artículos 10 y 20 de la misma Ley prevén:

**"Artículo 10.** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

**"Artículo 20.** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

En ese tenor y en armonía con nuestra Ley Federal del Trabajo, el Derecho Laboral puede definirse como el conjunto de principios, normas y objetivos, que mediante la aplicación de las

disposiciones aspira a la consecución del equilibrio entre los factores de la producción y de la justicia social, respecto de las relaciones que surgen entre trabajadores y patrones, relativas a la prestación de un servicio personal subordinado, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Acorde con el pensamiento de Gustav Radbruch, citado por el doctor Mario de la Cueva, el Derecho Social se aparta del Derecho Público y Privado, debido a que tiene su fundamento en el valor histórico, sin embargo, ello no significa que la separación sea un principio absoluto, ni tiene un valor apriorístico, además que no deriva de un pretendido derecho natural que no existe. (54)

## **2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

En su forma tradicional, el derecho ha sido clasificado desde Roma en público y privado. En el Digesto aparece la ya clásica definición de Ulpiano, que consigna:

"Jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat", lo cual significa que el derecho público tiene por objeto el gobierno de la República Romana.

"Jus privatum quod ad singulorum utilitatem", es decir, que el derecho privado pertenecería al provecho de cada individuo en lo particular.

(54) Cfr. Citado por Mario de la Cueva, Op. cit., 17ª edición, 1999, p. 72.

Esta es en realidad la primera clasificación del derecho que se conoce.

La referida teoría clasifica a las normas atendiendo al tipo de intereses tutelados (públicos y privados), para así encuadrar determinada situación en una de las dos grandes ramas primarias: Derecho Público y Derecho Privado.

A partir de esta teoría se han derivado una gran variedad de clasificaciones, de las cuales serán mencionadas las que en nuestra opinión resultan de mayor utilidad para los fines del presente trabajo.

De acuerdo con las teorías que clasifican a las normas en razón del sujeto, tenemos que los casos donde tiene intervención el Estado, corresponden al ámbito del Derecho Público, en tanto que pertenecen a la esfera del Derecho Privado las relaciones en las cuales intervienen únicamente los particulares. (55)

La clasificación indicada no puede configurarse en la forma tan tajante como está expuesta, dado que hay ocasiones en que el Estado interviene en relaciones jurídicas de coordinación con los particulares, esto es, no siempre resultan aplicables las normas de derecho público en todos los actos en que interviene el Estado, que sin convertirse en un particular, bien puede celebrar actos en los cuales no será dable que actúe como autoridad, en tratándose de los efectos que pudiesen derivarse de un incumplimiento por su parte, por mencionar sólo un ejemplo.

(55) Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., p. 89.

Asimismo, autores como Wach y Endeman, sustentaron la teoría de la patrimonialidad, cuyos postulados consisten en que el Derecho Privado equivale al derecho patrimonial y que el Derecho Público, por el contrario, no tiene ese contenido. (56)

Según Demófilo de Buen, citado por el doctor Néstor de Buen, sostiene que el Derecho Público es el regulador del conjunto de instituciones donde se manifiesta la organización de la vida social, encuadrada en la organización jerárquica del Estado. El derecho privado, es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social que el Estado no incorpora a su estructura. (57)

El Derecho Público, para Demófilo de Buen, tiene como principal sujeto al Estado; sin embargo, como ya dijimos, no todas las relaciones en que el Estado o las corporaciones públicas intervienen, son de Derecho Público, ya que sólo tienen ese carácter las relaciones que resultan del engranaje de una persona social y colectiva con sus miembros integrantes para el cumplimiento de los fines sociales y las relaciones de igualdad, superioridad o sometimiento del Estado o de las corporaciones públicas con sus organismos análogos, subordinados o superiores.

(58)

El tratadista Gabino Fraga afirma que el Derecho Público es el conjunto de normas que rigen la organización del Estado y la actividad de éste directamente encaminada al cumplimiento de las actividades que por ley tiene encomendadas,

(56) Idem.

(57) Cfr. *Ibidem*, pp. 90 y 91.

(58) Idem.

en tanto que el Derecho Privado resulta el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares y es aplicable a aquellas en que el Estado interviene, cuando la actividad de éste no afecta inmediatamente a la satisfacción de las necesidades generales que debe cumplir. (59)

Por otro lado, debido a la ineficacia de las teorías dualistas, al no encuadrar una serie de normas en el Derecho Público, ni en el Privado, originó que diversos autores pensaran en la necesidad de crear una nueva rama del derecho que se ajustara a esas normas que no podían ser tuteladas por las ramas existentes, tales como las laborales.

Como precursor de lo descrito, se encuentra Von Gierke, quien en el siglo XIX sostuvo que en el curso de la historia existió al lado del Derecho del Estado y del derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas o individualmente consideradas, un Derecho Social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social. (60)

Ya en el siglo XX, hacia 1922, Georges Scelle (también citado por el doctor Mario de la Cueva), afirmó con una convicción inquebrantable que el Derecho del Trabajo había roto el principio de la unidad del derecho común y creado un derecho de clase.

(59) Cfr. FRAGA, Gabino: Derecho Administrativo, 11ª ed., México, Editorial Porrúa, 1966, pp. 79 y 80.

(60) Cfr. Citado por Mario de la Cueva. Op. cit., 17ª edición, 1999, pp. 70 y 71.

una legislación defensora del trabajo en sus relaciones con el capital. (61)

Por su parte, Gustav Radbruch, citado por el maestro Néstor de Buen, expuso que la idea central en que se inspira el Derecho Social, no es la idea de la igualdad de las personas, sino el procurar la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.

El Derecho del Trabajo aparece como el principal exponente del derecho social y respecto a ello, Radbruch señala:

El Derecho del Trabajo surgió al adquirir significación jurídica ciertos hechos que hasta entonces sólo habían tenido un carácter psicológico. En éste como en tantos otros casos, fue también 'la naturaleza de las cosas' la que determinó la nueva forma jurídica.

Detrás del concepto abstracto de la igualdad de la persona, fueron dibujándose en el Derecho del Trabajo las figuras concretas del patrono y el trabajador, del obrero y el empleado, con sus rasgos sociales específicos, es decir, como sujetos ya socializados en sus sindicatos y asociaciones patronales, en sus industrias y en sus equipos.

Detrás de los contratos individuales entre patronos y obreros, fue apareciendo como base de ellos y con fisonomía jurídica propia, el contrato colectivo de trabajo, concertado entre

(61) *Cfr. Idem.*

el sindicato, de una parte, y de otra la entidad representativa de los intereses patronales. El contrato colectivo va convirtiéndose, poco a poco, en pauta de los contratos individuales. (62)

José Campillo Sainz, "realizó un trabajo de excepcional valor denominado 'Los Derechos Sociales'. Para dicho autor, los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre." (63)

Campillo Sainz establece que en aquellos Estados en los que se siga una tendencia democrática los derechos sociales tendrán las siguientes características:

a) Los derechos sociales se originan como derechos fundamentales y ello se manifiesta en la idea de que la sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas y éstas tienen derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad, les proporcione un nivel de vida adecuado y ponga a su disposición los medios necesarios para alcanzar sus fines.

b) En los derechos sociales se produce una interpenetración entre las esferas pública y privada, en un doble sentido. Primero, de arriba abajo, mediante la intervención del Estado en la actividad de los particulares y segundo, en forma

(62) Cfr. Citado por Néstor de Buen Lozano, Op. cit., p.97.

(63) Ibidem, p.98.

ascendente a través de la inserción dentro de la organización política de los grupos sociales.

c) Los derechos sociales serán irrenunciables y las normas que a ellos se refieren tendrán el carácter imperativo y de orden público.

d) Los derechos sociales tienden a ser derechos particularizados o especiales que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económico – social de los individuos a los cuales se aplican, aun cuando no podrá ser una maraña inconexa de disposiciones privatísticas que vendrían a romper los principios de abstracción y generalidad de la ley.

El Derecho del Trabajo viene a encuadrarse en esa nueva rama del derecho denominada derecho social, en virtud de que tutela a la clase denominada económicamente débil e intenta lograr el equilibrio entre patrones y trabajadores.

En torno a la idea sobre el Derecho Social, el autor Roberto Muñoz Ramón expone: "...ubicamos al derecho del trabajo en la esfera del derecho social porque tutela intereses sociales, regula la conducta de los trabajadores y patrones en atención a la clase social -obrera y patronal- a la que pertenecen, regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado, estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración y obliga independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito derogarlo relativamente, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para el trabajador." (64)

(64) MUÑOZ RAMÓN, Roberto: Derecho del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1976, p. 100.

Para concluir, bien vale citar al doctor Mario de la Cueva, que en referencia al derecho social expresa: "...pese a sus escollos terminológicos y a la circunstancia de que, en razón de su expansión, el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleados en las que, no obstante ser de orden individual no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social."<sup>(65)</sup>

### 2.3. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La teoría de los principios que rigen el Derecho del Trabajo, en nuestra opinión se deriva en forma principal del artículo 123 de la Constitución General de la República, y en los casos de falta de disposición expresa en la Carta Magna, la Ley contempla una prelación que se desprende del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente, cuyo texto dice:

**"Artículo 17.** A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

(65) CUEVA, Mario de la, Op. cit., 17ª edición, 1999, p. 71 y ss.

Se observa en la norma, que los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, pueden llegar a suplir lagunas de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo o bien de los tratados internacionales celebrados por el Ejecutivo Federal.

Cabe decir que para la mención de los principios que se analizan en ulteriores renglones, nos sirvió de referencia principal la obra del autor Néstor de Buen, quien los denomina como principios fundamentales del Derecho Mexicano de Trabajo, aunque también se consultaron las exposiciones del doctor Mario de la Cueva, sobre todo lo tocante al equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones y la justicia social.

El autor Demófilo de Buen, sostiene que los principios generales del derecho son los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso. (66)

Los principios generales del derecho pueden ser entendidos como derivados del derecho justo o natural, es decir, que a falta de una disposición formalmente válida debe el juzgador formular un principio dotado de validez intrínseca.

Nuestra legislación laboral se basa en diversos principios, algunos de ellos consagrados en el artículo 123 constitucional antes mencionado, sin embargo, muchos otros se plasmaron en los Títulos Primero y Segundo de la Ley Federal del Trabajo, como son los siguientes:

(66) Cfr. Citado por Néstor de Buen Lozano, Op. cit., pp. 71 y 72.

- A. El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo.
- B. El concepto de justicia social.
- C. El trabajo como derecho y deber sociales.
- D. La libertad y el derecho del trabajo.
- E. El principio de igualdad; y
- F. La dignidad de los trabajadores como fin del derecho laboral.

A continuación procuraremos analizar cada uno de dichos principios:

### **2.3.1. EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, COMO FIN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.**

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, expresamente consigna: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

El significado de la voz equilibrio, conforme al diccionario, es un "estado de reposo, resultante de la actuación de fuerzas que se contrarrestan."<sup>(67)</sup>

En sentido *figurado*, es un "contrapeso, armonía entre cosas diversas."<sup>(68)</sup>

Como puede verse, la idea del equilibrio en las relaciones laborales tiende a lograr un contrapeso entre los trabajadores

(67) Diccionario Enciclopédico Larousse. Op. cit., p. 398.

(68) Idem.

trabajadores y los patrones, ya que son factores de la producción con intereses yuxtapuestos en cuanto a la posición histórica que asume cada cual, aunque tienen como fin en común la realización de la actividad productiva dentro de una sociedad.

El modo de alcanzar el principio rector del Derecho del Trabajo, consistente en el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, precisamente lo son las normas de trabajo cuyo fundamento específico está plasmado en la fracción XVIII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, en los artículos 2º y 450 fracción I de ese ordenamiento, disposición esta última que prevé el derecho de huelga que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Para la comprensión del alcance de este principio, no obstante que parece clara su delimitación con el simple enunciado del mismo, estimamos que lo expuesto sobre el particular por el autor Néstor de Buen resulta atinado para el efecto, al aseverar que nuestra legislación laboral es protectora de la clase trabajadora, en razón de que "...pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo." (69)

Continúa diciendo que el equilibrio entre las relaciones de trabajo significa proporcionalidad y mesura, para efectos de las

(69) BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., p. 74.

normas de trabajo en nuestro país y no para lograr un verdadero contrapeso entre dos fuerzas diversas, además de desiguales, que armonice el proceso de producción, porque debido a que no se reconoce la real plusvalía en perjuicio del trabajador, la normatividad laboral positiva tiende a conseguir la disminución en ese diferencial, por lo que, el principio implícito en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, "...ya debidamente analizado el precepto, podría encontrarsele, a través de esta interpretación y pese a su redacción inadecuada, una connotación marxista, no en tanto implique una idea revolucionaria, de transformación violenta de la sociedad, sino en relación a la tesis económica de la plusvalía que construyó Carlos Marx."(70)

En torno a las ideas descritas, consideramos que aunque la intención de la Ley actual ciertamente se dirige al logro del anhelado equilibrio, inclusive por ser dicho ordenamiento no sólo protector sino proteccionista de la clase trabajadora, conforme a las prácticas adoptadas en los conflictos individuales de trabajo tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como por el Poder Judicial de la Federación; el principio de equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones dista mucho de alcanzarse, ya que por un lado no existe la igualdad en el proceso, atendiendo a las cargas de prueba, que reforzadas con malas interpretaciones de la Ley permiten al trabajador la acreditación de pretensiones excesivas que han llevado a la quiebra a variadas negociaciones. Por otro lado, también es cierto que los patrones pocas veces por no decir que nunca están dispuestos a reconocer o justipreciar la plusvalía del trabajo que reciben para la generación de utilidades, lo que les permite amasar cuantiosas fortunas, que se deben a la

(70) Idem.

casi explotación de su plantilla de trabajadores, razón por la que, apartándonos de los buenos deseos que invariablemente caerían en los terrenos de la utopía, no creemos que sea asequible la observancia efectiva de tal principio.

El doctor Mario de la Cueva refiere que la *declaración de los derechos sociales*, entre los cuales está comprendido el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, "...es una fuerza actuante, que tiene como propósito remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores, por lo tanto, es un ordenamiento destinado, primeramente, a modelar las relaciones futuras tal como deben ser, a fin de que el hombre-trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad, y en segundo lugar, es un manojito de normas que aseguran a los trabajadores la posibilidad de remodelar permanentemente las relaciones, o expresado con otra palabra: es un estatuto dinámico, en el que los contratos colectivos tienen como misión elevarse constantemente sobre las normas de la Declaración y de la Ley para mejorar los ingresos y las condiciones de vida."(71)

Sobre tales reflexiones reiteramos nuestra opinión en el sentido de que no es dable la consecución del equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, porque la balanza se inclina alternativamente en ambos lados, aunque compartimos la esperanza del tratadista consultado respecto a que el tiempo es el único que puede fortalecer tal institución, a base de la ganancia en el terreno de las prerrogativas que conduzcan a un mejor nivel de vida en todos los aspectos en beneficio de la clase trabajadora, que desemboque en la modificación permanente de las relaciones del trabajo-capital.

(71) CUEVA, Mario de la. Op. cit., 17ª edición, 1999, p. 83.

### 2.3.2. EL CONCEPTO DE JUSTICIA SOCIAL.

La conjunción de las voces *justicia social*, constituye un concepto total dentro de nuestro sistema jurídico en materia del trabajo, ya que sin estar puntualmente conceptualizado en la Ley Federal del Trabajo, es referido en los artículos 2º, 17 y 919 de la misma.

La justicia social se identifica con la procuración en participar a las personas de los beneficios del proceso de producción vía su trabajo, porque el elemento humano es el valor supremo, que merece ser colocado en un nivel económico decoroso que le permita acceder a la satisfacción de las necesidades materiales, de acuerdo con el convencionalismo de la sociedad a la que pertenece.

La idea de justicia social es por completo distinta a la justicia que impera en las transacciones mercantiles, donde prevalece la voluntad de los contratantes dirigida al valor aritmético de las prestaciones materia de las mismas, es un derecho patrimonial y por ende, cuantificable. La justicia social se deduce de las disposiciones legales ya invocadas, y tiene como finalidad prioritaria, asegurar la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, por tanto, no se identifica como un derecho referido a cosas que están dentro del comercio, ni porque tengan que regular el tránsito de esas cosas de un patrimonio a otro. (72)

(72) Cfr. CUEVA, Mario de la, Op. cit., pp. 84 y 85.

Para el autor Alberto Trueba Urbina, "...la idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción." (73)

Para Néstor de Buen, el concepto de justicia social, parte del supuesto de la desigualdad económica, con tendencias al abatimiento de tal circunstancia; procura la elevación en el nivel de vida de los trabajadores, a base de la imposición de determinadas responsabilidades a cargo de los patrones. (74)

### **2.3.3. EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIALES.**

Este principio se encuentra estatuido en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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."

Los antecedentes del proemio del artículo citado, se localizan en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en el año de 1948. Dicha carta fue firmada por México el 30 de abril del mismo año e inclusive tal documento y sus reformas fueron ratificadas por nuestro país el día

(73) TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª ed., México, Editorial Porrúa, 1972, p. 258.

(74) Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., pp. 76 y 77.

23 de noviembre de 1948, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 1949.

Esta carta, elaborada en la novena Conferencia Internacional Americana, tiene una gran importancia para México, puesto que la delegación se integró, entre otros, por el canciller Jaime Torres Bodet y por el doctor Mario de la Cueva, quien logró que se incorporara a la carta un capítulo de normas sociales.

El documento de mérito fue reformado en 1967 en el protocolo de Buenos Aires, sin embargo, las normas de 1948 permanecieron intactas, excepto por la adición de un valiosísimo párrafo tercero.

Las normas de trabajo se encuentran contenidas en el artículo 29 del que enseguida reproduciremos la introducción y los tres primeros párrafos, por considerarlo de trascendencia para efecto de esta investigación.

"Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva."<sup>(75)</sup>

También hubo antecedentes del texto vigente del artículo 3º de la Ley Laboral en vigor, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual en forma relativa y ambigua, establecía en su artículo 111 fracción I, un derecho de preferencia a favor de los mexicanos y de quienes hubiesen servido satisfactoriamente con anterioridad y por último a favor de los sindicalizados.

J. Jesús Castorena señala que "El trabajo es un derecho y lo implican las garantías individuales de trabajo de los artículos 4º y 5º de la Constitución: Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo que le acomode; nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento."<sup>(76)</sup>

(75) CUEVA, Mario de la, Op. cit., 17ª edición, 1999, pp. 33 y 34.

(76) CASTORENA, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero, 6º ed., México, sin editorial, 1984, pp. 18 y 19.

El mismo autor consultado continúa puntualizando que los dos imperativos mencionados son resultado de una larga lucha sostenida por el individuo en contra del Estado y de las instituciones que consagraban la juridicidad del trabajo obligatorio. Afirma además, que el trabajo no es sólo un derecho adaptado a lo social, sino que es una libertad; una potestad del hombre, y que su ejercicio corresponde a cada titular de aquel derecho o garantía y es oponible a todos y dado contra todos.

Por lo que hace a la aportación ideológica que sobre el tema realiza el doctor Néstor de Buen, podemos decir que divide el derecho al trabajo en dos formas:

1. El derecho a adquirir un empleo.
2. El derecho a conservar un empleo.

"La primera manifestación, aun cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es siempre relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan. Tiene, en ocasiones una institución complementaria que sólo puede operar en países con una situación económica privilegiada y un adecuado sistema de seguridad social: el seguro de desempleo. La realidad de las cosas es que el derecho a adquirir un empleo, por éstas y otras muchas consideraciones, tiene mucho de utópico." (77)

(77) BUEN LOZANO, Néstor de, Op. cit., p. 80.

Siguiendo la transcripción de la misma fuente consultada, el autor expresa: La segunda manifestación del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.

El trabajo como deber social no puede ser exigido por nadie. Sin embargo, la sociedad reclama a cada miembro que forma parte de ella que realice un trabajo para que pueda desarrollarse esta sociedad y el individuo cumplirá por convicción propia, más no por obligación coercible.

Volvemos con la obra del doctor Mario de la Cueva, menciona que la delegación mexicana que asistió a la Conferencia de Bogotá, manifestó que:

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

#### **2.3.4. LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO.**

La garantía de libertad, está consagrada en el artículo 2º de la Constitución General de la República, que determina:

"Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio

nacional alcanzarán, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes."

Ese valor fundamental se traslada al ámbito del trabajo, como un principio rector de las regulaciones en materia del trabajo.

El artículo 5° de la Constitución Federal contempla ese principio, al establecer:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, 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.

La Ley determinará en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban 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 en las fracciones I y II del artículo 123.

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 cargos

concejiles 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.

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, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal 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."

Sobre tal principio, el doctor Mario de la Cueva apunta que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, que puede seleccionar libremente su ocupación enfocada a la producción, vinculándose en una relación de trabajo. También refiere que el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del trabajador de:

"III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

Con referencia a tal punto, dicho autor manifiesta que las instrucciones u órdenes que se emitan sin relación con el trabajo, no tienen que ser acatadas, so pena de que al no exigir el respeto requerido a su libertad, principia a adquirir alma de esclavo. (78)

Este principio en nuestra opinión no amerita mayor comentario, dado que en la actualidad es muy difícil que a alguien se le impida la realización de cualquier actividad lícita y productiva, teniendo los medios para ello.

### **2.3.5. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

La igualdad, así como la libertad, también posee la naturaleza jurídica de garantía individual dentro del sistema jurídico mexicano, y se prevé en el artículo 1º de la Constitución Federal, cuyo texto se vierte enseguida:

(78) Cfr. CUEVA, Mario de la. Op. cit., 17ª edición, 1999, pp. 110 y 111.

"En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

A su vez, la fracción VII del artículo 123 Apartado 'A' del mismo ordenamiento determina:

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

Tal principio se regula por los dispositivos 3º, 56 y 86 de la Ley Reglamentaria del estatuto constitucional citado.

Ahora bien, en algunas épocas existieron prácticas discriminatorias sobre todo en perjuicio de la mujer y de los menores de edad respecto del varón, por lo que hace al monto del salario.

El maestro De Buen refiere que el problema de la discriminación laboral también se extiende hacia la nacionalidad, sobre lo cual menciona ejemplos, en la Constitución (artículo 32), se limita a favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho de pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser capitán, piloto, patrón maquinista, mecánico o, en general, tripulante de barco o aeronave mexicana; para ser capitán o práctico de puerto, comandante de aeródromo o gente aduanal; la preferencia de derechos conforme al artículo 154 de la Ley Laboral y el porcentaje de trabajadores extranjeros de una empresa como está previsto por el numeral 7º de la misma ley. (79)

### 2.3.6. LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES COMO FIN DEL DERECHO LABORAL.

En las múltiples luchas que ha librado la humanidad, siempre ha existido como constante, la búsqueda del respeto entre los pueblos, valor éste que debe imperar como principio de los hombres en lo individual, para que se posibilite la consecución de la convivencia pacífica en todo el mundo.

En tratándose de la actividad que identificamos como trabajo, las labores manuales eran despreciadas, sin embargo, la evolución ha demostrado que cualquier tarea productiva, conducida con dignidad, permite gozar de la tranquilidad y sosiego para estar bien en nuestro entorno social.

El principio de la dignidad de los trabajadores, es un valor que está plasmado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto se transcribe:

**"Artículo 3º.** El trabajo es un trabajo y un deber sociales. 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."

Derivado de lo anterior, el trabajador tiene derecho a ser respetado y tratado con dignidad, con las obligaciones inherentes a tal actividad, las cuales encuentran su normatividad suprema en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## CAPÍTULO III

### MARCO JURÍDICO

#### 3.1. CONSTITUCIONAL.

Acorde con la semblanza presentada en torno a la evolución que ha tenido el trabajo al través de la historia, se concluye sin necesidad de una mayor reflexión, que tan valiosa actividad con antelación a la génesis y el desarrollo del Derecho del Trabajo, como instrumento regulador de las relaciones que se establecen entre los trabajadores y patrones, con el elevado propósito de lograr el equilibrio en las mismas, ha sido objeto de la oprobiosa esclavitud, explotación y aún más sobre-explotación de la persona, de atropellos sociales, abusos inhumanos y en fin, un sinnúmero de arbitrariedades por parte de la clase patronal, circunstancias éstas que por obvias razones impulsaron tanto a brillantes pensadores como a gobernantes (dado que no frecuentemente se conjugan ambas cualidades en una misma persona), a instrumentar diversos cambios en los ámbitos social, político, económico, legislativo y judicial, con el propósito de lograr el equilibrio referido, entre otras muchas metas que inclusive se identifican con la reivindicación de la clase trabajadora, a través de la creación de múltiples instituciones sociales.

En el presente capítulo sólo haremos referencia del aspecto legislativo y una somera vinculación con el rubro judicial, lo

que constituye el objetivo de esta tesis, principalmente en lo relativo a los criterios jurisprudenciales que se han emitido acerca de la "interpretación" de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución General de la República, partiendo del hecho en nuestra opinión, que tales preceptos no propician la confusión y divergencia de criterios que persiste en la actualidad, porque expresamente tanto en la Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo, se contempla la salvedad de las acciones derivadas de despido, lo cual impide al patrón plantear la negativa a someterse al arbitraje; mandato legal cuya justificación se encuentra en la estabilidad en el empleo, tal como se prevé en la exposición de motivos que originó la reforma de las fracciones XXI y XXI citadas, conforme a su texto vigente, debido a que la errónea interpretación de los Tribunales Federales, ha ocasionado una práctica degenerativa en el ejercicio de tal facultad patronal, con la tendencia al despido de trabajadores sin que medie causa, a cambio de un pago "indemnizatorio", como se precisa en el capítulo siguiente.

### **3.1.1. FRACCIONES XXI y XXII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO 'A' DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

En primer término resulta conveniente consultar el texto actual del artículo 123 Apartado 'A' fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por constituir el elemento del marco jurídico vigente que fundamenta las facultades patronales objeto de estudio, para luego establecer su diferenciación con el texto original de dichos preceptos, cuyas inconsistencias originaron las reformas respectivas, que tuvieron la

intención de recomponer la situación social imperante sobre el particular, en aras del espíritu que animó al Constituyente de 1917. Enseguida se transcribe el contenido íntegro de las disposiciones en estudio, reiteramos, en su texto vigente:

**"Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

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

**XXII.** El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a

cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con 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."

Como puede apreciarse, la Ley Suprema de la República Mexicana consigna en forma literal los casos en los cuales no procede que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, esto es, cuando se intenta una acción derivada de despido injustificado, despido por haber ingresado a una asociación o sindicato o despido por haber tomado parte de una huelga lícita. La misma hipótesis está prevista por el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en la práctica se ha fomentado que se "interpreten armónicamente" tales preceptos y se apliquen en forma indistinta y también indiscriminada, tanto las fracciones constitucionales mencionadas, como los artículos 49 y 947, ambos de la Ley Laboral, no obstante que, como lo planteamos en la presente tesis, tales dispositivos se refieren a hipótesis diversas y en algunos casos se excluye expresamente su aplicación conjunta.

### **3.1.2. REFORMAS A LAS FRACCIONES XXI y XXII DEL ARTÍCULO 123 APARTADO 'A' DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.**

Con el propósito de sustentar la presente investigación, es imprescindible remitirse a la exposición de motivos con relación a las reformas de las fracciones de mérito.

La exposición de motivos de la iniciativa de reformas que el titular del Ejecutivo envió a la Cámara de Senadores, respecto a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' Constitucional, se efectuó en los siguientes términos:

**"CÁMARA DE ORIGEN: SENADORES EXPOSICIÓN DE MOTIVOS MÉXICO D. F. A 27 DE DICIEMBRE DE 1961 INICIATIVA DEL EJECUTIVO CC. SECRETARIOS DE LA H. CÁMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. PRESENTES:** El Congreso Constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el Artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de Derechos Sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al Poder Público el deber de superar constantemente su contenido, reformado y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho Artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del Artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la Soberanía de esa H. Cámara de Senadores, la siguiente

**INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI DEL INCISO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA,** que se funda en los siguientes **CONSIDERANDOS:** ...**SÉPTIMO.-** La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, al través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre. **OCTAVO.-** Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del Inciso "A" del Artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o rechacen el laudo que dicte, cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el Contrato mediante el pago de una indemnización..." (80)

Para el planteamiento de la hipótesis que impulsa este estudio, es menester reproducir el texto original de las fracciones XXI y XXII del numeral 123 Apartado 'A' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917:

(80) Decreto publicado en el periódico oficial número 17 de la Secretaría de Gobernación, de fecha 21 de noviembre de 1962, México, p.679.

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

**FRACCIÓN XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (81)

Como se advierte del texto original de la fracción XXI citada, no se limitaba su aplicación respecto del tipo de acción intentada, lo que obviamente permitía (aunque en la práctica actual y pese a las reformas se le sigue permitiendo) al patrón

(81) Diario Oficial, Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana, número 30, 5 de febrero de 1917, México, 1917, p. 179.

negarse al sometimiento del arbitraje, facultándolo sin excepción para despedir con plena libertad a trabajadores para él indeseables, o simplemente para evadir obligaciones que pudiesen derivarse de la continuación del vínculo laboral, como lo es el otorgamiento de una jubilación, por referir sólo un ejemplo. Por ello, en la reforma de fecha 21 de noviembre de 1962, se adicionó a dicha fracción lo siguiente:

"...Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente..." (82)

Mediante dicha adición, la intención del legislador constitucional fue procurar la estabilidad en el empleo, limitándose la aplicación de las facultades patronales consistentes en no someterse al arbitraje o en no aceptar el laudo dictado por la Junta (por ejemplo, negarse a reinstalar al trabajador), excepto cuando se intentan acciones derivadas de despido, cuya hipótesis refiere la adición que se hizo vía reforma en la misma fecha, a la fracción XXII del dispositivo constitucional que se analiza.

Por lo que hace a la fracción XXII del mismo precepto, en su texto original no remitía a su Ley Reglamentaria para la determinación de los casos en que pudiese quedar eximido del cumplimiento del contrato, mediante el pago indemnizatorio. Sobre tal facultad, la reforma de 21 de noviembre de 1962 adicionó a la fracción en comento lo siguiente:

(82) Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo CCLV, número 17 México, D. F., 21 de noviembre de 1962, p. 2.

"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." (83)

En complemento de la reforma efectuada a la fracción XXI antes aludida, se contemplaron expresamente las acciones cuyo ejercicio impide al patrono optar por el llamado no sometimiento al arbitraje o por no aceptar el laudo pronunciado, amén de ello, en la fracción XXII reformada se ordena una remisión expresa a la Ley Ordinaria que determinará los casos en que el patrón puede ser eximido de cumplir con el contrato, o sea, de reinstalar, aún cuando el trabajador haya elegido dicha acción.

A manera de comentario, cabe decir que tales supuestos se regulan por el normativo 49 de la Ley Federal del Trabajo, sobre lo cual se abundará en el siguiente capítulo del presente estudio.

Con las reformas indicadas, por lo menos legislativamente consideramos que el problema tiene vías de solución, aunque para ello sea indispensable encauzar de manera correcta las interpretaciones que surjan cotidianamente con motivo de la aplicación de las referidas disposiciones constitucionales, vinculadas en forma estrecha con las normas de la Ley Reglamentaria, sobre todo porque consideramos que no hay base para darle un sentido diverso a preceptos redactados en congruencia con la intención del legislador.

(83) Idem.

### 3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En la ley reglamentaria respectiva, se reitera el alcance de las disposiciones constitucionales, acorde con la interpretación que en nuestro concepto debe darse a las mismas.

#### 3.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Con relación a las fracciones antes relacionadas, la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, en su numeral 601 contenido en el Título Noveno "Del procedimiento ante las Juntas" Capítulo VIII "De la ejecución de los laudos", disponía:

**"Artículo 601.** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses el salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte de conflicto."<sup>(84)</sup>

Como consecuencia de las reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante decreto publicado en el Diario Oficial, de fecha 31 de diciembre de 1962, se reformó el capítulo XII "De la rescisión de los contratos de trabajo", contenido en el Título Segundo de la mencionada legislación.

El dispositivo 124 de la Ley en cita reformada, disponía:

(84) Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, México, D. F., 28 de agosto de 1931, p. 66.

"**Artículo 124.** El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años;

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de aprendices;

IV.- En los casos de empleados de confianza;

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales."(85)

A continuación, se transcribe la parte conducente de la exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año mil novecientos treinta y uno, por tener concordancia con las fracciones que fundamentan las facultades patronales objeto de este estudio:

**"CÁMARA DE ORIGEN: DIPUTADOS EXPOSICIÓN DE MOTIVOS  
MÉXICO D. F. A 21 DE DICIEMBRE DE 1962 INICIATIVA DEL EJECUTIVO, ESTADOS  
UNIDOS MEXICANOS.-- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. CC. SECRETARIOS DE LA**

(85) Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo CVL, número 30, México, 31 de diciembre de 1962, p.10.

**H. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. PRESENTES:** Por decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el 'Diario Oficial' de la Federación de fecha 21 del mismo mes, se reformó el artículo 123 de la Constitución General de la República, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI inciso 'A'.- Con esa reforma se han hecho realidad viejos anhelos en el proceso evolutivo de la justicia social mexicana, manteniendo a México en su reconocido lugar preferente en la iniciativa del Derecho Laboral, pero en vano sería la nobleza en la intención de las reformas, y en vano el optimismo popular que produjeron, si no pudieran aplicarse por falta de reglamentación necesaria a toda norma constitucional que por su carácter de fundamental, de estructural, no trae aparejada la manera de aplicarse. Es preciso pues reglamentar esas reformas que para darles vida activa y para permitir que produzcan sus benéficas consecuencias que justificarán la intención que las inspiraron.- Tomando en consideración que la Constitución es la ley suprema de toda la Unión, como lo dispone su artículo 133, y que por consecuencia deben ajustarse a sus preceptos las leyes secundarias, es preciso modificar o suprimir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que se encuentren en pugna con los nuevos preceptos constitucionales, así como crear los que exija la aplicación de los mismos.- Ambos renglones, el de la creación y el de la adaptación, son objeto de esta iniciativa de Ley Reglamentaria, que con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, someto a la soberanía de la H. Cámara de Diputados, por conducto de ustedes, fundándola en la exposición de motivos que le precede...- La reforma a las fracciones XXI y XXII del inciso 'A' del artículo 123 impone que el capítulo XII 'De la Rescisión de los Contratos de Trabajo', contenido en el título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, sea reformado ajustándose a los principios de la Ley constitucional.- La reforma citada reconoce el principio de que los trabajadores no pueden ser despedidos de sus empleos, salvo que exista una causa justificada. La consecuencia de este principio es el derecho otorgado a los

trabajadores para reclamar contra el despido y obtener, a su elección, salvo que se demuestre la justificación del mismo, que se cumpla el contrato y se les reinstale en el empleo que desempeñaban o se les pague una indemnización de tres meses de salario. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje había reconocido el derecho de los patronos para acogerse al doble beneficio contenido en la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución; en consecuencia, los patronos podían negarse a someter sus diferencias al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo pronunciado; en uno y en otro caso, se daba por terminado el contrato de trabajo, quedando automáticamente separado de su empleo el trabajador, si bien recibía una indemnización. La reforma constitucional ya no permite a los patronos negarse a someter el conflicto al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo dictado. Las reformas a la Constitución después de consignar el principio de la estabilidad de los trabajadores en los empleos, reconocen la conveniencia de autorizar, en algunos casos especiales, que deberán estar precisamente consignados en la ley, la posibilidad de que la obligación principal se cumpla en forma indirecta, a fin de respetar ciertas situaciones que podía estorbar, no solo la armonía, sino también la actividad normal de las empresas. En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá quedar eximido de esa obligación, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Las excepciones que se han considerado en el proyecto son las siguientes: En primer lugar, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años; para admitir esta excepción se tuvieron a la vista los estudios presentados por los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años es suficiente para que el trabajador se acostumbre a los sistemas y métodos de trabajo y la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella; se consideró asimismo, que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicios mediante el pago de una indemnización

no produce consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad son aún reducidos. En segundo lugar, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar, si comprueba que el trabajador, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él; esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por otra, tiende a evitar la ruptura de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa. La tercera excepción menciona a los aprendices, fundándose en la posición que guardan dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades. La fracción IV señala los empleados de confianza. La naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la justificación mejor de la excepción que se consigna. La fracción V menciona el servicio doméstico. Está fuera de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos. Sería una notoria violación de los derechos del hombre. Por último la fracción VI habla de los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda, tanto en el carácter de estos trabajadores cuando en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia. El artículo 123 menciona las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores en los casos en que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar y son las mismas que consigna la actual Ley Federal del Trabajo; pero se agrega la de pagar los salarios vencidos desde la fecha en que se produzca el despido hasta la en que se paguen las indemnizaciones: esta obligación está actualmente reconocida por la jurisprudencia y la doctrina, por lo que, al consignarse expresamente en el proyecto, no se crea una indemnización nueva, sino que, simplemente, se sanciona una solución jurisprudencial.”(86)

(86) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo 1, número 34, Legislatura XLV, Período Ordinario, sesión vespertina, México, D. F., 21 de diciembre de 1962, Año II, pp. 5-23.

### 3.2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48, 49, 50, 51 y 947.

En la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970, en el Título Segundo denominado "Relaciones Individuales de Trabajo", Capítulo IV "Rescisión de las Relaciones de Trabajo", se ubican los artículos 48 y 49, que literalmente disponen:

**"Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."<sup>(87)</sup>

Respecto de tal dispositivo legal, con independencia de las distintas opiniones acerca de la elección del tipo de acción intentada, en particular lo concerniente al momento en que debe plantearse la misma, si desde el escrito inicial de demanda, o bien hasta el momento de la ejecución; para efectos de este trabajo, esto es, sobre la correlación con los preceptos constitucionales,

(87) Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo CCXCIX, México, D. F., 1° de abril de 1970, p. 6.

basta precisar que la multicitada fracción XXII, prevé lo concerniente a dicha elección, ya que de la misma depende por obvias razones la procedencia de la facultad patronal para quedar eximido de cumplir con el contrato, entendiéndose para evitar la reinstalación, siendo ésta la acción intentada, a cambio del pago indemnizatorio.

**"Artículo 49.** El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón de su trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."<sup>(88)</sup>

Dicho numeral determina los casos en que el patrono puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, es decir, negarse a reinstalar al trabajador que colme una o más hipótesis que complementan el ejercicio y procedencia de la facultad indicada. No sobra decir, aunque se retomará el tema en

(88) Idem.

el capítulo subsiguiente, que tal facultad procede aún en los casos en que se ejerza una acción derivada del despido, esto es, los casos de excepción al derecho de la estabilidad en el empleo se regulan por el artículo 49, quedando así, al arbitrio del patrón la permanencia en el empleo de los mismos.

Por su parte, el ordinal 50, a que remite el numeral anterior, establece:

**"Artículo 50.** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y,

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones." (89)

Este artículo sólo tiene injerencia para efectos de los pagos que se derivan del juicio, una vez que procede alguna de las facultades patronales que consagran las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución General de la República.

**"Artículo 51.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador o de su familia, ya se por carecer

de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

Este numeral, para efectos de las facultades patronales derivadas de la Carta Magna, tiene concordancia con la disposición plasmada en la fracción XXII, que establece la obligación a cargo del patrón, del pago de una indemnización por el importe de tres meses de salario, a favor del trabajador, cuando éste se retire del servicio por falta de probidad de aquél o porque el mismo le ha infligido maltrato, en los términos regulados por la fracción II del artículo 51 transcrito.

**"Artículo 947.** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos

desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, Apartado 'A' de la Constitución."

Este artículo en nuestra opinión, sistemáticamente se invoca de manera errónea como fundamento al ejercerse la facultad patronal para no cumplir con el contrato, que en tratándose de casos de despido, como ya dijimos, por mandato constitucional, está previsto como inaplicable.

La anterior aseveración tiene su fundamento únicamente en la letra de la Ley, debido a que si la fracción XXI contempla dos facultades patronales, una para no someterse al arbitraje, léase en tanto el juicio no tenga como causa un despido injustificado, por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita; y otra para no aceptar el laudo pronunciado por la Junta, igualmente cuando el juicio no se originó por el ejercicio de las acciones descritas, no existe ningún motivo razonable, ni mayoría de razón, ni analogía, para que por medio de defectuosas interpretaciones de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, se considere procedente el no someterse al arbitraje, aún cuando la acción intentada sea por despido, ya que tal práctica por obvias razones propicia el abuso en contra de los trabajadores, puesto que la intención del juzgador claramente fue impedir que en este tipo de

casos el patrón evada el sometimiento de sus diferencias al arbitraje, ya que nada tienen que ver los casos de excepción al derecho de estabilidad en el empleo previstos en el artículo 49 de la Ley Laboral, como en ocasiones se ha sostenido en criterios de jurisprudencia de los Tribunales Federales, tema sobre el cual se aborda en la evolución de la Jurisprudencia del capítulo siguiente.

Como dato adicional, cabe señalar que el texto del artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, se reprodujo en la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, en el dispositivo 845, contenido en el Título Quince: "Procedimientos de Ejecución", Capítulo I "Disposiciones Generales", cuyo texto era el siguiente:

**"Artículo 845.** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de acciones consignadas en el

artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución."

### 3.2.3. REFORMAS.

En torno a las reformas que se han efectuado sobre el tema de mérito, las mismas quedaron indicadas conforme a la cronología de las legislaciones comentadas, por lo que sólo resta la producida en el año 1980.

Con fecha 1° de mayo de 1980, se reformó la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, en la que su artículo 49 fue ubicado en el Título Segundo "Relaciones Individuales de Trabajo", Capítulo IV "Rescisión de las Relaciones de Trabajo." (90)

Por otro lado, se reformó el Título Quince: "Procedimientos de Ejecución", Capítulo I, "Disposiciones Generales", que contenía el artículo 845, y cuyo texto actualmente se encuentra en el Título Quince, Capítulo I, Sección Primera "Disposiciones Generales", bajo el ordinal 947, que es del tenor literal siguiente:

**"Artículo 947.** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo

(90) Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, . Tomo CCXCIX, Sección Segunda, México, D. F. 1° de abril de 1970, p. 95.

pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, Apartado 'A' de la Constitución."(91)

Este precepto, consideramos que en la práctica litigiosa se invoca erróneamente por las partes demandadas al plantear la facultad patronal conocida como *no sometimiento al arbitraje* o *insumisión al arbitraje*, aún en los juicios que tienen como causa un despido injustificado, sin advertir que tanto la Constitución Federal (fracción XXI del artículo 123 Apartado 'A'), como la Ley Federal del Trabajo (artículo 947), expresamente señalan que tal disposición no es aplicable en los casos de despido, entre otros supuestos normativos también consignados en la Carta Magna. Debido a esa situación, muchos son los trabajadores que han sido privados de su empleo, porque inclusive la H. Suprema Corte de Justicia de

(91) Idem.

la Nación ha determinado vía jurisprudencia que ese artículo sí se aplica en los casos de excepción a que remite la fracción XXII del artículo 123 Apartado 'A', sin embargo, basta leer la disposición referida, para concluir que en ninguna de sus partes regula lo relativo a la negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje, ya que únicamente contempla los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, mediante los pagos indemnizatorios correspondientes; facultad ésta que se traduce en una excepción de cumplir en sus términos la condena de reinstalación establecida por la Junta, a cambio de una condena sustituta de carácter indemnizatorio.

## CAPÍTULO IV

### 4. FACULTADES PATRONALES DERIVADAS DE LAS FRACCIONES XXI y XXII DEL ARTICULO 123 'A' DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

**4.1. HIPÓTESIS:** Conforme a la substanciación de juicios cuyo origen son los conflictos individuales de trabajo, principalmente en los que se ejercen acciones derivadas de despido, hemos detectado que las disposiciones objeto del presente estudio y análisis, han sido interpretadas en forma errónea por los Tribunales Federales, lo cual puede constatare en resoluciones pronunciadas por algunos Tribunales Colegiados de Circuito y también por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por obvias razones competenciales, la indebida aplicación de dicha normas se ha hecho extensiva en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que esa confusión es el origen de diversas posturas doctrinarias. Sin embargo, la intención de este trabajo no se dirige a realizar una acérrima crítica de ninguno de los ámbitos indicados, sino que va enfocada a proponer que tal situación se recomponga a base de la obtención de precedentes en los cuales prevalezca primordialmente el espíritu y la letra de la Ley.

Para ese propósito, se requiere establecer la distinción entre las figuras jurídicas conocidas como la insumisión al arbitraje, según se denomina por algunos autores (Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales Saldaña) (92) y tesis de jurisprudencia y el no acatamiento

(92) TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo: El Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed., México, Editorial Trillas, 2001, pp.184-186.

del laudo, según otros, y las eximentes de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que las distintas denominaciones que se confieren a las mismas incidan en el planteamiento de la problemática que reviste la confusión en las facultades patronales que nos ocupan.

Para efectos de la distinción que sustenta esta tesis, preferimos llamar a las facultades constitucionales relativas, como *la negativa de sometimiento al arbitraje y la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta*, ambas por parte del patrón, que prevé la fracción XXI del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución Federal.

Respecto a la facultad patronal consignada en la fracción XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución General de la República, optamos por denominarla como *la excepción en que el patrono puede ser eximido de la reinstalación, la eximición de reinstalar o bien la eximición en el cumplimiento del contrato de trabajo*, por considerar que son las más apegadas a la propia letra de la Ley. También podríamos llamarla como *la potestad patronal de eximirse en el cumplimiento de la relación de trabajo*.

Ahora bien, como se expresó en el capítulo precedente, las dos primeras facultades patronales tienen vinculación con el numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, donde se reproduce la salvedad para la aplicación relativa, contemplada en la Carta Magna, es decir, prohíbe su aplicación en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII, entre las cuales se comprenden las derivadas de despido injustificado, o por haber ingresado el

trabajador a una asociación o sindicato, o porque el trabajador haya tomado parte de una huelga lícita. En esta tesis sólo haremos referencia al despido injustificado, por ser el caso más frecuente.

Por lo que hace a la facultad que la fracción XXII del mismo mandato constitucional confiere al patrón, esto es, eximirse de reinstalar en los casos excepcionales determinados por la Ley, el dispositivo 49 del Ordenamiento jerárquicamente secundario, dispone las hipótesis en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, o sea, de reinstalar al trabajador aún cuando ejercite acciones derivadas de despido, mediante el pago de una indemnización.

#### **4.1.1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

El valor de la libertad, como derecho fundamental está tutelado por en el artículo 2º de nuestra Carta Magna.

La libertad cristalizada en una de sus más importantes vertientes como el derecho del hombre al trabajo, también está protegida por la Constitución Federal, en su precepto 5º, que determina que a ninguna persona podrá impedirsele la práctica de la profesión, comercio, industria o trabajo, siempre y cuando sean lícitos y que tal libertad sólo puede restringirse en los casos que el propio Código Fundamental y las leyes que del mismo emanen prevén. Por ello, se ha establecido que el trabajo es un derecho y deber sociales, porque su ejercicio no debe contravenir las normas del Estado.

El trabajo es una libertad, un derecho potestativo del hombre, que, en tratándose de las relaciones obrero-patronales sujetas al Apartado 'A' del artículo 123 de la Constitución General de la República, goza de la garantía de la estabilidad en el empleo, la cual podríamos definir como el derecho de conservar indefinidamente el trabajo mientras subsista la voluntad del trabajador, debido a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una retribución y sin su pleno consentimiento y en tanto no sobrevengan alguna causa legal que configure la terminación del vínculo de trabajo.

Son diversas las hipótesis que pueden ocasionar la ruptura de la relación de trabajo, pudiendo clasificarse entre las atribuibles al trabajador el incurrir en alguna (s) causales de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la renuncia voluntaria, la muerte, la incapacidad física o mental, así como la inhabilidad manifiesta, todas ellas para la prestación del servicio contratado; también es causa de terminación el mutuo consentimiento de las partes, así como la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital. Entre las causas atribuibles al patrón, están las rescisorias previstas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo; otras más son las causas de terminación colectiva como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental de éste o su muerte, que necesariamente produzca en forma directa la terminación del vínculo laboral. Otro supuesto es la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia de trabajo objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarado, todas ellas, previa comprobación

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, en torno al tema que nos ocupa, pueden verificarse otras formas de terminación de la relación de trabajo, vía juicio, en las que se permite al patrón demandado dar por terminada la relación de trabajo de forma unilateral.

Hemos dicho que las relaciones de trabajo regidas bajo el Apartado 'A' del artículo 123 de la Constitución General de la República, están garantizadas por la estabilidad en el empleo, que se traduce en la simple fórmula consistente en que todos los trabajadores tiene derecho a la conservación permanente de su empleo, salvo que por voluntad propia decidan no continuarlo o porque se configure alguna causa legal para su terminación.

Ahora bien, en la presente tesis haremos alusión a la estabilidad relativa, porque están previstos los casos en que el patrono puede legítimamente disolver de manera unilateral el vínculo jurídico que lo une al trabajador. Dicho en palabras del doctor Mario de la Cueva, respecto de la dicotomía estabilidad absoluta y relativa: "...Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. (93)

[93] CUEVA, Mario de la, Op. cit., 17ª edición, 1999, p.221.

#### 4.2. DERECHO POSITIVO. 4.2.1. NEGATIVA DE SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE Y NEGATIVA A ACEPTAR EL LAUDO, AMBAS POR PARTE DEL PATRÓN.

El fundamento de las facultades referidas, se contempla en la fracción XXI del dispositivo 123 Apartado 'A' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su texto vigente, a la letra preceptúa:

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

Así pues, tratándose de la insumisión al arbitraje, o dicho de otra manera, en los casos que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta no puede ejercer a plenitud sus atribuciones arbitrales o jurisdiccionales, por lo que no podrá ocuparse de las acciones intentadas, por consiguiente, se abstendrá de dictar un laudo en el que decida sobre el fondo del conflicto.

En el otro caso, o sea, al ejercer la facultad para negarse a aceptar el laudo dictado por la Junta, dicha autoridad obviamente no podrá ejecutar en sus términos la resolución que hubiere emitido.

Las facultades señaladas establecidas a favor del patrono, no son aplicables en los casos de las acciones derivadas de despido injustificado, o por el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato, o por haber tomado aquél parte de una huelga lícita, de acuerdo con la propia remisión que se realiza en el texto constitucional y es reiterado en el numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en la práctica litigiosa, tratándose de juicios originados por despido injustificado, de forma sistemática se invoca la aplicación de este precepto, mezclándose –valga el término-, con las fracciones constitucionales citadas, en el mejor de los casos, porque en ocasiones sólo se invoca la fracción XXI no obstante que contempla la prohibición dicha, en relación con las normas que regulan las excepciones en que el patrón puede ser eximido de reinstalar (artículo 49 de la misma Ley), siendo que tanto la fracción XXI, como el artículo 947 citados, anulan la posibilidad de su aplicación en los casos en que se ejercen acciones de despido injustificado, en tanto que la fracción XXII en armonía con el artículo 49, permiten aun en esos casos, eximir al patrón de la obligación de reinstalar.

#### **4.2.2. EXIMISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El sustento legal que contempla la facultad señalada, está previsto en la fracción XXII del precepto 123 Apartado 'A' de la Constitución Federal, mismo que en su texto vigente dispone:

**"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con 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."**

Ya se expresó que esa facultad, contempla las acciones que anulan la aplicación tanto de la negativa de someterse al arbitraje, como la de aceptar el laudo que pronuncie la Junta, que se prevén en la fracción XXI multicitada.

#### **4.2.3. DIFERENCIAS.**

Aunque parezca obvia la distinción entre las facultades patronales descritas, es conveniente destacar las que enseguida se enuncian, precisamente porque hasta la fecha se confunden entre

sí, tanto en la aplicación como en las interpretaciones que respecto a las mismas se pronuncian por los Tribunales de Amparo:

- La negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje, nunca procede en casos de despido injustificado.
- La negativa del patrón a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, nunca procede en casos de despido injustificado.
- La eximisión del cumplimiento del contrato de trabajo, a efecto de que el patrón no reinstale al trabajador, procede en los casos de excepción plasmados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, aunque se intenten acciones derivadas de despido injustificado.

Según se aprecia de la lectura de las disposiciones objeto de estudio, la propia fracción XXI señala que el patrón no podrá negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto, por tanto, en teoría no debiese existir ninguna confusión respecto a la procedencia de tal facultad o derecho patronal, por la simple razón que al intentarse una acción derivada de despido, se anula la posibilidad que el patrón demandado no someta sus diferencias al arbitraje, dado que la intención del Legislador fue precisamente evitar que dicha práctica se vicie con el desencadenamiento de despidos arbitrarios, circunstancia que vulneraría y en la realidad actual coarta el derecho a la estabilidad en el empleo.

De tal suerte que, la insumisión al arbitraje o negativa a

aceptar el laudo, prevista en la fracción XXI, en comento, no procede cuando la acción que intenta el trabajador deriva de un despido, como se ha expuesto en reiteradas ocasiones en el presente estudio.

Por su parte, la fracción XXII constitucional, hace referencia entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, como son a su elección, la de cumplimiento de contrato (reinstalación) o la de indemnización, o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de éste malos tratamientos, ya sea en su persona, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, o con la tolerancia o consentimiento del patrón.

Es posible que quienes defiendan la postura consistente en que sí procede la insumisión al arbitraje o el no acatamiento del laudo, aun cuando se intente una acción de despido injustificado, argumenten que si la propia fracción XXII prevé excepciones en las que el patrón puede quedar eximido de reinstalar, las mismas son extensivas para los casos de las facultades consignadas en la fracción XXI; sin embargo, tal argumento es fácilmente desatendible, porque en principio, donde la ley no distingue, no se debe distinguir, esto es, si la propia fracción XXII no prevé *la negativa de sometimiento al arbitraje*, no hay razón para que dicha facultad patronal se haga extensiva a los casos de excepción contemplados para *la eximición en el cumplimiento del contrato de trabajo*, que también puede llamarse como el no acatamiento del laudo por lo que hace a la reinstalación.

Con relación a lo anterior, quienes consideran la procedencia de la insumisión al arbitraje aun en casos de despido, aducen una supuesta "interpretación integral" tanto de las fracciones XXI y XXII constitucionales, como de los ordinales 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, pero basta remitirse a la lectura de tales preceptos, para llegar a la conclusión que la fracción XXII faculta al patrón única y exclusivamente a eximirse de cumplir el contrato de trabajo, y en ninguna de sus partes le otorga la facultad de no someter sus diferencias al arbitraje, por tanto, en forma categórica debe descartarse que los casos de excepción regulados por el artículo 49 para eximir al patrón de reinstalar, sean extensivos para que no se someta al arbitraje, pues se insiste en que lo relativo a esa facultad, no admite ninguna excepción, al menos con fundamento en el derecho positivo mexicano.

En torno a la facultad de no aceptar el laudo prevista en la fracción XXI, ciertamente desemboca en el mismo efecto que la fracción XXII que exime al patrón de cumplir el contrato, esto es, en la terminación del vínculo laboral, no obstante ello, opinamos que en rigor puede acarrear consecuencias adversas la invocación de un fundamento que impide la aplicación de la norma en tratándose de acciones derivadas de despido.

Las disposiciones contenidas en las fracciones sujetas al presente análisis, regulan hipótesis que consideramos por completo diversas, ya que por un lado las facultades referentes a la negativa de someter sus diferencias al arbitraje o la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, que consagra la fracción XXI, proceden siempre y cuando en el juicio respectivo no se intente

alguna o algunas de las acciones previstas en la fracción XXII, esto es, para dar un ejemplo puede darse el caso que si el trabajador reclama el pago de vacaciones y/o aguinaldo, u otras diversas a las previstas como salvedad para aplicar tal disposición, es procedente que el patrón no se someta al arbitraje, lo que acarrea que la Junta se abstenga de resolver el fondo del asunto, y dé por terminada la relación de trabajo. Por otro lado, aunque se intente una acción de despido injustificado, con base en la fracción XXII citada, en concordancia con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, si se comprueba en juicio que el trabajador tenía menos de un año de antigüedad al momento en que acaeció la separación; que el trabajador por razón de su trabajo o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta considera que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; que el trabajador era de confianza; que el trabajador era del servicio doméstico y los trabajadores eventuales, el patrón puede, obviamente si en ese sentido ejerce la facultad constitucional, quedar eximido de cumplir con el contrato de trabajo, esto es, puede no reinstalar al trabajador a cambio de las indemnizaciones legales y las que se deriven del conflicto. Por lo precisado, es evidente que en cuanto a efectos, el ejercicio de las facultades patronales puede tener uno mismo, que es la ruptura del vínculo laboral.

De igual modo puede argumentarse para justificar la confusión en las facultades, que el mismo efecto tiene invocar cualquiera de las mismas o ejercerlas en su conjunto, lo cual consideramos inapropiado por cuestión de técnica jurídica, debido a que en nuestra opinión, si se invoca el artículo 947 de la Ley

Federal del Trabajo, como usualmente ocurre, para oponerse el patrón a la reinstalación establecida en la condena una vez sustanciado el juicio que se originó y fue resuelto como despido injustificado, equivale a reconocer que por tratarse de dicho despido, no procede aplicar tal disposición y aunque parezca rigorista nuestro argumento, ni la Junta ni el Tribunal ni la Suprema Corte deben atender a un fundamento invocado por el patrón, que impide su aplicación en los casos de despido injustificado, para dejar de reinstalar a un trabajador, lo que palpablemente redundaría en la violación de garantías individuales.

#### **4.2.4. MOMENTO OPORTUNO PARA OPONER LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.**

De acuerdo con lo expuesto, la insumisión al arbitraje tiene por objeto que la autoridad no conozca del litigio sometido a su jurisdicción, esto es, no ejercerá plenamente sus atribuciones jurisdiccionales, las cuales se concretan en la fase arbitral.

Luego, debe ejercerse en la etapa de conciliación, esto es, previo al arbitraje, para que la autoridad abra un incidente en el que las partes manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que estimen pertinentes, y así la autoridad resuelva lo conducente.

#### **4.2.5. MOMENTO OPORTUNO PARA NO ACEPTAR EL LAUDO.**

Del análisis del ordinal 123 Apartado 'A' fracción XXI Constitucional, se concluye que el patrón podrá ser eximido del

acatamiento del laudo, esto es, una vez dictado después de la notificación del mismo o bien al momento en que se inste la ejecución para reinstalar, lo cual procede siempre y cuando no se ventile una acción que tenga como causa un despido.

#### **4.2.6. OPORTUNIDAD PARA EXIMIRSE DE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR EL CONTRATO.**

En la Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo, no se establece el momento procesal en el deba hacerse valer la facultad de eximición de reinstalar.

Por ello, en nuestro punto de vista se considera que el patrón al contestar la demanda puede ejercer en forma cautelar la facultad de eximirse de la reinstalación, para el caso que el despido sea injustificado, por encontrarse el trabajador en alguno o algunos de los supuestos del ordinal 49, de la Ley Federal del Trabajo, o bien con posterioridad al dictado del laudo.

Bajo esa tesis, esta exclusión o eximente debe hacerla valer el patrono, para que la autoridad del trabajo la decida al dictar el laudo, o bien con posterioridad si se hace valer después del pronunciamiento de derecho vía laudo.

Dicha figura se traduce en la negativa del patrón a cumplir con la condena de reinstalación, lo que necesariamente supone que el conflicto fue sometido a la decisión de la autoridad, así como la emisión de un laudo en el que se determine que existió un despido injustificado.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su ordinal 49, establece en forma enunciativa los casos en los que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalación.

Ciertamente, el ordinal 49, de la citada legislación dispone:

**"Artículo 49.** El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Como se aprecia, en el artículo 49 de mérito, se establecen los casos en los cuales el legislador consideró como prácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

En nuestra experiencia, hemos visto que el carácter de los trabajadores de confianza difícilmente se acredita en juicio, en

acatamiento del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, se ha podido constatar que aunque el patrón invoque o plantee de forma inapropiada el ejercicio de las facultades descritas, los Tribunales Federales en múltiples ocasiones han privado de su trabajo a los empleados; por ello, resulta imprescindible que se aplique congruentemente la ley a favor de estos trabajadores, respecto a las eximentes de reinstalación, con el propósito de salvaguardar la garantía de seguridad jurídica.

#### **4.2.7. EFECTOS DERIVADOS DEL EJERCICIO DE LAS FACULTADES PARA NO SOMETERSE AL ARBITRAJE Y POR NO ACATAR EL LAUDO.**

La fracción XXI tantas veces citada estatuye el pago a cargo del patrón de la indemnización con el importe de tres meses de salario a favor del trabajador, una vez que proceda la ruptura del contrato de trabajo, al margen de la responsabilidad que le resulte al patrón del conflicto, es decir, las condenas generadas con base en las acciones intentadas, si se falla el juicio o bien el pago de lo reclamado, si no hay sometimiento al arbitraje, lo que no se equipara a un allanamiento, por lo tanto, consideramos que aunque la Ley no lo prevé, algunos conceptos de reclamación pueden ventilarse en el incidente para determinar la procedencia del no sometimiento o insumisión al arbitraje, y emitir la interlocutoria relativa.

El dispositivo 947 citado reitera el pago de tres meses de salario; la fijación de la responsabilidad que le resulte al patrón

conforme a las fracciones I y II del numeral 50 de la Ley Laboral; el pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos (se destaca que en concordancia con nuestro planteamiento, la Ley no habla de despido en esta hipótesis) hasta que se paguen las indemnizaciones y el pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 del mismo Ordenamiento.

Cabe agregar que en el último párrafo, el precepto 947, en forma expresa reitera la prohibición de aplicar las disposiciones que lo conforman, en congruencia con el mandato constitucional.

#### **4.2.8. EFECTOS DERIVADOS DE LA EXIMISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.**

La fracción XXII de mérito, prevé como efectos el cumplimiento del contrato, que se traduce en la reinstalación, cuando el trabajador elige esa acción o bien la indemnización consistente en el pago de tres meses de salario, en o los casos que el obrero opta por tal pretensión.

También consagra el pago de una indemnización, en los casos determinados por la Ley como hipótesis de eximentes de reinstalación que como ya vimos, establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que a su vez remite al numeral 50 para la determinación de la indemnización, que en realidad constituyen tres conceptos indemnizatorios, si el trabajador estuviere contratado por tiempo indeterminado, que son el pago de veinte

días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; el pago del importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos o caídos a partir de la fecha del despido hasta que se cubran las indemnizaciones.

#### **4.2.9. PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO.**

La instancia constitucional reservada en forma exclusiva para el conocimiento de los Tribunales de la Federación, procede en la controversias suscitadas por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales; por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la esfera de competencia del Distrito Federal y por leyes o actos de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal que invadan la esfera de competencia de la autoridad federal, tal como se consagra por los artículos 103 y 107 de la Constitución Federal y en la Ley Reglamentaria de estos.

Con relación al tema que nos ocupa, se aclara que no es la intención de este trabajo abordar la variedad de supuestos que pudiesen presentarse en los juicios en que se ejerzan las facultades consignadas en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 citado, sino que basta con mencionar los que a nuestro juicio se presentan con mayor frecuencia en la práctica.

Si el patrón opta por no someter sus diferencias al arbitraje, la resolución incidental que emita la Junta ya sea declarándose la procedencia o improcedencia de tal facultad, es

impugnable en amparo indirecto, por ser un acto que causa perjuicios de imposible reparación, por violarse derechos sustantivos, como lo es el ejercicio de la facultad de no someter sus diferencias al arbitraje, por parte del patrón, o las garantías de audiencia y legalidad para proseguir con el procedimiento incoado, por parte del trabajador, por lo que se actualiza la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo.

Una vez dictado el laudo que condena a la reinstalación, al instarse la ejecución puede el patrón oponerse a tal condena, con base en la facultad contemplada en la fracción XXII con relación a las excepciones descritas en el artículo 49, para evitar la reinstalación a cambio de una condena substituta que consiste en el pago de indemnizaciones. La resolución emitida por la Junta también en cualquier sentido, esto es, de procedencia o improcedencia, igualmente es impugnable en amparo indirecto por ser un acto de ejecución, lo que configura la hipótesis contemplada por la fracción III del artículo 114 de la Ley de Amparo.

Cabe mencionar que también puede optar el patrón por la oposición a reinstalar una vez que sea notificado del laudo que establece tal condena.

#### **4.3. JURISPRUDENCIA. 4.3.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN.**

La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante la vigencia del texto original de las

fracciones XXI y XXII del Apartado 'A', del artículo 123, y del ordinal 601 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, emitió la Tesis de Jurisprudencia número 430 de la entonces Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice de 1995, Tomo V, p. 286, del tenor literal siguiente:

**"REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES.** Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación."

**NOTA DE LA FUENTE CONSULTADA:** "Esta tesis tiene importancia histórica, pues el criterio que sostiene fue recogido por el decreto publicado el 21 de noviembre de 1962 en el Diario Oficial de la Federación, que reforma la fracción XXI del apartado 'A' del artículo 123 Constitucional."

A pesar de la atinencia de tal criterio, como un derecho tendiente a salvaguardar la estabilidad en el trabajo, como se menciona en la nota de la fuente consultada, sirvió para la reforma de la fracción XXI de 21 de noviembre de 1962, en la que

también se reformó el texto de la fracción XXII, la Suprema Corte modificó su criterio de acuerdo con la Tesis de Jurisprudencia número 1036 de la entonces Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Apéndice de 1995, Tomo V, p.722, que a continuación se transcribe:

**"REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.** Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono no puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulta del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída."

**NOTA DE LA FUENTE CONSULTADA:** "Esta tesis, de importancia histórica, es obsoleta, porque interpretaba la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que fue reformada (junto con otras fracciones del mismo artículo), mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962. Véanse los artículos 47, 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo de 1970."

Respecto a tal jurisprudencia, consideramos que si bien es cierto que en un principio era dable la interpretación errónea dada la redacción de la fracción XXI, también lo es que a partir de las reformas de 21 de noviembre de 1962 no hay cabida para otro enfoque jurisprudencial diverso a los alcances que la misma letra de la Ley consigna.

La actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con relación al tema en estudio, ha emitido algunos criterios jurisprudenciales, que en nuestro concepto infringen el espíritu de las reformas a las fracciones objeto de este trabajo, como por ejemplo, el que lleva por rubro: **"DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**, consultable con el número de Tesis 2º. XXII/2000. Amparo en revisión 1923/99 resuelto por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, octubre 2002, p. 468; que medularmente determina que aunque la fracción XXI consigna que las facultades las acciones previstas en la fracción XXII, como regla general, sin embargo, concluye la Corte que dicha fracción contempla los patronales de no someterse al arbitraje o no aceptar el laudo dictado por la Junta, no son aplicables en los casos que se ejerciten casos de excepción, remitiéndose al numeral 49 de la Ley Laboral, situación ésta que, como ya se dijo, aunque puede tener el mismo efecto, o sea, la ruptura del vínculo de trabajo, no guarda identidad con la facultad consagrada a favor del patrón por la propia fracción XXII,

la cual procede aun en casos de despido injustificado, siempre y cuando se compruebe en juicio que el actor colmó alguna o algunas de las excepciones que enumera el ordinal 49 citado, lo que tiene trascendencia en cuanto a la invocación del derecho aplicable, porque sostenemos que si se intenta la aplicación de la fracción XXI constitucional y/o del numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, en un caso de despido injustificado, puede traer como consecuencia que resulte improcedente la eximisión de reinstalar, por aceptar o confesar el patrón la condición que impide aplicar tales dispositivos.

La Corte ha interpretado erróneamente el alcance jurídico de las fracciones constitucionales, porque como ya se demostró, en efecto se refieren a casos diversos que se excluyen entre sí, cuando se trata de acciones derivadas de despido injustificado. Además, contrario a las determinaciones alcanzadas por el Máximo Tribunal Federal en algunas precedentes, consideramos que los laudos sí son de cumplimiento forzoso, aun en los casos que establecen condena de reinstalación, porque tales resoluciones participan de la misma naturaleza de las sentencias, que pueden ejecutarse al margen del consentimiento del patrón, hecha excepción de las hipótesis expresas del numeral 49 de la Ley, en concordancia de la fracción XXII, lo cual es un caso distinto, insistimos, al contemplado por la fracción XXI.

Otro ejemplo de la interpretación defectuosa que ha efectuado nuestro Máximo Tribunal Federal, es el contenido en el criterio adoptado en la Tesis 2ª. XXIV/2000. Amparo en revisión 1923/99 resuelto por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de

Justicia de la Nación, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XI, abril de 2000, p. 234, que lleva por rubro: "DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", el cual determina que la fracción XXI prevé la excepción a la regla de reinstalar, lo cual es inexacto, porque tal situación se estatuye en la fracción XXII constitucional, como se ha demostrado.

De igual manera, consideramos equivocado el criterio sostenido en el Amparo en revisión 1154/2000 resuelto por la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIII, marzo de 2001, p. 195., en la Jurisprudencia bajo el rubro de: "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. PROCEDE EN CUALQUIER ETAPA DEL PROCEDIMIENTO, AUN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, POR LO QUE SI SE PLANTEA EN ELLA, LA JUNTA DEBE ABRIR UN INCIDENTE EN EL QUE LAS PARTES PUEDAN OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga, EN TÉRMINOS DE LA SEGUNDA PARTE DEL ARTÍCULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR SIMILITUD"; en principio, porque en nuestra opinión las fracciones constitucionales en estudio contemplan tres facultades patronales que consisten en la negativa a someterse al arbitraje, la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta y la eximisión de cumplimiento de contrato, luego, si la tesis jurisprudencial implica la facultad de insumisión al arbitraje ó del patrón de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, es claro que sólo puede oponerse a la etapa previa del arbitraje, porque si lo intenta en un momento posterior, ya no es insumisión al arbitraje, sino negarse a aceptar el laudo, en su caso, pero siempre y cuando

la acción ejercida sea diversa a las catalogadas en la fracción XXII multicitada. Por otra parte, el mismo criterio confunde las figuras jurídicas ya indicadas, porque prevé los casos de excepción que proceden para que el patrón sea eximido de reinstalar, los cuales son inaplicables en tratándose de acciones de despido injustificado, que constituyen la salvedad para la procedencia tanto de la insumisión al arbitraje, como de la negativa a aceptar el laudo.

En el mismo supuesto se encuentran las determinaciones a que arriba el Máximo Tribunal de Justicia Federal, plasmadas en la tesis de jurisprudencia, identificada como Tesis 2a./J. 1/2002, de la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, enero de 2002, p. 71, que lleva por rubro: **"LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO."**

Por lo que hace a los Tribunales Colegiados, también se ha interpretado en forma equívoca el contenido de las fracciones constitucionales que prevén las facultades patronales analizadas, en relación con los dispositivos legales que las reglamentan, por lo que a efecto de no reiterar la postura de esta investigación, sólo nos referimos al criterio sostenido en la tesis que lleva que se intitula: **"INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."**, Tesis 1.7o.T.37L, del H. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, abril de 1996, p. 405; en el cual se determinó que si el actor fue trabajador de confianza procede el numeral 947 citado, lo que

resulta inexacto, dado que si la separación del empleo se debió a un despido injustificado, tal situación origina la inaplicabilidad de dicho artículo legal, cuestión distinta a que se hubiere invocado la aplicación de la fracción XXII que nos ocupa, en concordancia con el dispositivo 49 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

En contrapartida con las tesis comentadas, coincidimos con las reflexiones que vía interpretación judicial se han emitido por algunos Tribunales de Amparo, como los que enseguida se mencionan:

El emitido por el H. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, cuyo texto se transcribe por su importancia: **"INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN.** Es incorrecto el proceder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estiman procedente el incidente de insumisión al arbitraje que plantea el patrón, sin advertir que sobre este punto, existe una limitante prevista por el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Federal de la República, en relación con la diversa fracción XXI del precepto legal invocado, las cuales de manera literal establecen lo siguiente: 'XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, 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 fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de

salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización ...'. Es decir, que si bien en la fracción XXI del citado precepto legal, se facultó al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no menos cierto es que se fijaron algunas limitaciones que a su vez enumeró la fracción XXII, entre otras, la siguiente: 'El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.'; consecuentemente, si la parte actora se encuentra dentro de alguna de las hipótesis contenidas en la parte inicial de la citada fracción XXII del numeral indicado, es incuestionable que el patrón no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, tomando en cuenta ante tal circunstancia, que la Ley Suprema limitó ese derecho, tan es así que en el propio precepto legal de la ley secundaria (artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo), que recoge de la fracción XXI del 123 constitucional apartado A, la facultad del patrón para someterse al arbitraje, en su último párrafo de manera textual establece: 'Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.' Tal criterio de jurisprudencia, se identifica como la Tesis I.9o.T.21L, del H. Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, agosto de 1995, p. 465.

En ese mismo tenor, se pronunciaron el Primero y el Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al diferenciar con claridad que en los casos de despido, el patrón está impedido legalmente para negarse a someter sus diferencias al arbitraje y que la Junta actúa en forma incorrecta cuando estima procedente el incidente de insumisión al arbitraje, por existir la limitante prevista en el artículo 123 Apartado 'A' fracción XXII de la

Carta Magna, en relación con la fracción XXI del mismo precepto. Los referidos criterios constan en las tesis que llevan por rubro: "ARBITRAJE. INSUMISIÓN AL. NO PROCEDE TRATÁNDOSE DE DESPIDO", consultable como la Tesis I.1o.T.24L, del H. Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, diciembre de 1995, p. 491 y el diverso "INSUMISIÓN AL ARBITRAJE, LAS JUNTAS DEBEN ATENDER A LA LIMITANTE PREVISTA POR EL ARTÍCULO 123 APARTADO A, FRACCIÓN XXII DE LA CONSTITUCIÓN." Este criterio corresponde a la Tesis I.6o.T.49L, del H. Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, agosto de 1998, p. 869.

Como ha podido constatarse, la invocación indebida de la facultad patronal consistente en *la negativa de sometimiento al arbitraje y la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta*, previstas en la fracción XXI del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha dado lugar a la interpretación errónea de las mismas, haciéndose extensiva la primera de las mencionadas, a los casos de excepción regulados por la Ley Federal del Trabajo, como los casos en los cuales el patrón puede ser eximido de cumplir con el contrato de trabajo, facultad ésta, expresamente regulada por la fracción XXII, que obviamente es una hipótesis normativa diversa, que procede aún en los casos de despido, lo cual no ocurre en las dos primeras facultades patronales. Esta situación, lamentablemente ha ocasionado también, que múltiples empleados pierdan su trabajo por no ser reinstalados, por la aplicación defectuosa de la Ley.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** De acuerdo con la evolución del trabajo humano, en sus inicios fue considerado únicamente como una forma de subsistencia y más tarde como la actividad tendiente a la consecución de medios económicos para alcanzar los más variados fines, entre los que podemos enumerar el sustento, el vestido y más tarde la vivienda establecida, como los más primigenios, hasta la acumulación desmedida de riquezas, a costa de injusticias sociales que han desembocado incluso en la ruina de pueblos enteros.

**SEGUNDA.-** El trabajo visto desde sus fines, no se limita a la procuración de medios para subsistir, sino que tiene como objetivo fundamental la conciencia social del individuo, como parte integrante de una comunidad, bajo el compromiso intrínsecamente adquirido de serle útil, para lograr metas ligadas al bienestar particular y común.

**TERCERA.-** Uno de los objetivos más relevantes que pueden perseguirse a través de la aplicación del Derecho del Trabajo, sin duda lo es la dignidad, principio rector de la materia laboral que dista mucho de actualizarse considerando las prácticas que prevalecen en la prestación del servicio, por parte del empleador, como por ejemplo la coacción de firmar documentos en blanco para las respectivas contrataciones o las liquidaciones masivas sin justificación.

**CUARTA.-** También por parte de los trabajadores, se requiere la instauración de una verdadera conciencia del trabajo, que impida el menoscabo de la rentabilidad de las empresas por falta de disposición, ética y/o capacitación.

**QUINTA.-** Las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Apartado 'A' de la Constitución Federal, consagran tres facultades patronales, que pueden oponerse vía procedimiento en los conflictos individuales, dichas prerrogativas constitucionales son por un lado la negativa a someter sus diferencias al arbitraje y la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, mismas que proceden en tanto el trabajador no ejerza acciones derivadas de despido injustificado (fracción XXI); por otro lado el patrón puede ser eximido del cumplimiento del contrato de trabajo, en los casos previstos por la Ley Reglamentaria (fracción XXII), aunque se intenten acciones derivadas de despido.

**SEXTA.-** La negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje, nunca procede en casos de despido injustificado.

**SÉPTIMA.-** La negativa del patrón a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, nunca procede en casos de despido injustificado.

**OCTAVA.-** La eximición del cumplimiento del contrato de trabajo, a efecto de que el patrón no reinstale al trabajador, procede en los casos de excepción plasmados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, aun si se ejercen acciones derivadas de despido injustificado.

**NOVENA.-** Aunque en apariencia pudieren tener el mismo efecto las facultades patronales referidas en los puntos 6, 7 y 8, esto es, la ruptura del vínculo de trabajo, consideramos que no guarda identidad la norma que excluye su aplicación en los casos de despido, con la facultad que se contempla a favor del patrón por la fracción XXII, la cual procede aun en casos de despido injustificado, mientras se compruebe en juicio que el actor colmó alguna o algunas de las excepciones que enumera el ordinal 49 citado, lo cual tiene trascendencia en cuanto a la invocación del derecho aplicable, porque sostenemos que si se intenta la aplicación de la fracción XXI constitucional y/o del numeral 947 de la Ley Federal del Trabajo, en un caso de despido injustificado, puede traer como consecuencia que resulte improcedente la eximisión de reinstalar, por aceptar la condición que impide aplicar tales dispositivos.

**DÉCIMA.-** En cuanto a los efectos derivados de cualquiera de las tres facultades que oponga el patrono, al margen de la disolución del contrato de trabajo, procede a favor del trabajador el pago de la responsabilidad e indemnizaciones que resulten del litigio.

**UNDÉCIMA.-** Se propone una reforma de la Ley Federal del Trabajo, a efecto que en las medianas y grandes empresas en las que no hay relación directa ni cercana con el patrón, los trabajadores de confianza sean excluidos de los casos de excepción previstos en la propia Ley en los que se faculta al patrón para que sea eximido del cumplimiento del contrato.

**DUODÉCIMA.-** En la práctica, consideramos que ni siquiera se demuestra en juicio el carácter de trabajador de confianza, en concordancia con el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, lo que ha ocasionado la pérdida del empleo de diversas personas, por lo que los Tribunales deben tener más cuidado en la aplicación de las disposiciones relativas.

**BIBLIOGRAFÍA**

1. ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4ª edición, España, Editorial Ariel, 1973.
2. BARAJAS, Santiago, Introducción al Derecho Mexicano, Tomo II, México, editado por la U.N.A.M., 1983.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, Editorial Harla, 1985.
4. BUEN LOZANO, Néstor De, Derecho del Trabajo, Tomo I, 6ª edición, México, Editorial Porrúa, 1986.
5. CARPIZO MACGREGOR, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, México, Editorial U.N.A.M., 1979.
6. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª edición, México, sin editorial, 1984.
7. CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9ª edición, México, Editorial Porrúa, 1984.
8. CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 17ª edición, México, Editorial Porrúa, 1999.
9. DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1985.
10. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO LAROUSSE, 6ª edición, México, Editorial Larousse, 2000.
11. EL NACIMIENTO DE LA GRAN INDUSTRIA, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Publex, sin año.
12. FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 11ª edición, México, Editorial Porrúa, 1966.
13. GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 38ª edición, México, Editorial Porrúa, 1986.

14. HISTORIA UNIVERSAL DAIMON, Volumen 2 Grecia, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1966.
15. HISTORIA UNIVERSAL DAIMON, Volumen 3 Roma, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1967.
16. HISTORIA UNIVERSAL DAIMON, Volumen 4 La Edad Media, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1967.
17. HISTORIA UNIVERSAL DAIMON, Volumen 10 Revoluciones y Luchas Nacionales, Madrid, Ediciones Daimon Manuel Tamayo, 1968.
18. HISTORIA UNIVERSAL VISOR, Tomo 2, Argentina, Editorial Visor Enciclopedias Audiovisuales, 2000.
19. KONSTANTINOV, F. V., Fundamentos de la Filosofía Marxista, traducción directa del ruso por Adolfo Sánchez Vázquez y Wenceslao Roces, 2ª edición, México, Editorial Grijalbo, S. A., 1965.
20. KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Argentina, Ediciones Depalma, 1968.
21. MUÑOZ RAMÓN, Alberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1976.
22. TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 21ª edición, México, Editorial Porrúa, 1998.
23. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, El Derecho Procesal del Trabajo, 6ª edición, México, Editorial Trillas, 2001.
24. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª edición, México, Editorial Porrúa, 1972.

#### **NORMATIVIDAD CONSULTADA**

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

4. JURISPRUDENCIA.

### HEMEROGRAFÍA

1. DECRETO PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL NÚMERO 17 DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN DE FECHA 21 DE NOVIEMBRE DE 1962, MÉXICO.
2. DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LEGISLATURA XLV, PERÍODO ORDINARIO, SESIÓN VESPERTINA, MÉXICO, D.F., 21 DE NOVIEMBRE DE 1962, AÑOS II, TOMO I, NÚMERO 34.
3. DIARIO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DE FECHA 28 DE AGOSTO DE 1931, MÉXICO.
4. DIARIO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TOMO CCLV, NÚMERO 17 DE FECHA 21 DE NOVIEMBRE DE 1962, MÉXICO.
5. DIARIO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO PROVISIONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA, NÚMERO 30, DE FECHA 5 DE FEBRERO DE 1917, MÉXICO.
6. DIARIO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TOMO CVL, NÚMERO 30 DE FECHA 31 DE DICIEMBRE DE 1962, MÉXICO.
7. DIARIO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TOMO CCXCIX, DE FECHA 1º DE ABRIL DE 1970, MÉXICO.
8. DIARIO OFICIAL, ÓRGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, TOMO CCXCIX, SECCIÓN SEGUNDA, DE FECHA 1º DE ABRIL DE 1970, MÉXICO.

*1/2 b*  
*Mr. H. C.*

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**