



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES

T E S I S

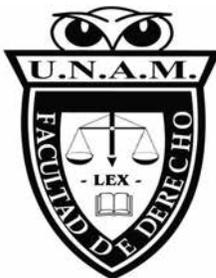
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JESUS ZAMORA ESCUTIA

ASESOR: DRA. JUANA DEL SOCORRO UGALDE RAMIREZ.



CIUDAD UNIVERSITARIA

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios:

Por darme la vida y
permitirme estar aquí.

A la Universidad Nacional Autónoma de
México: En particular a la Facultad de
Derecho, por haberme dado la
oportunidad de ser uno de sus hijos y
así conocer a hombres sabios y
generosos: Mis maestros.

A la memoria de mi padre:

Cuyo recuerdo se encuentra en mi corazón,
esperando contribuir con este trabajo
con su cariño y abnegación, agradeciendo
el enorme sacrificio que hizo por mí.

A mi madre:

A quien debo todo lo que soy y
por quien siento el más grande
respeto, admiración y cariño, que
con sus consejos nos encaminó para
ser útiles en la vida, esperando que
hoy concluya la difícil tarea realizada,
de sacar adelante a sus cuatro hijos.

A mis hermanos José, Joaquín y Felipe:
Grandes amigos y compañeros
inseparables de mi vida.

A mi cuñada y sobrinos:

María de Lourdes, José Alberto y
Joaquín. Gracias.

A mi esposa Lizbeth M.
Chaparro Ugalde:
Por tu cariño y comprensión
incondicional, sostén y
constancia en mi carrera, en
especial en mi vida.

A la memoria de mi hija Camila:
Aún cuando fue poco el tiempo que
estuviste a mi lado, entendí tu
sufrimiento, sin que te dieras cuenta,
con tu llanto te oí rogar al cielo que te
diera valor para decirme adiós, por eso,
rezo para que me recuerdes, que me
llevés en tu corazón y cada vez que
escuches un te quiero, sepas que soy
yo, ese adiós sé que soportaré, porque
sé también que tú rezarás por mi. Te
amo.

A la Dra. Juana del Socorro Ugalde Ramírez:
Quien con su dirección hizo posible la
realización de este trabajo, con el agradecimiento
sincero quien se considera el último de sus alumnos.

Al Lic. Porfirio Márquet Guerrero:
Director del Seminario de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social de la
Facultad de Derecho de la UNAM,
quien examinó la presente. Mi gratitud.

A la Lic. Ma. Mireya Velázquez Sánchez y
Lic. Salvador M. Pacheco Velázquez:
Con todo respeto y admiración, por sus
consejos y ejemplos.

A mi tía Clara Escutia:
Por sus bendiciones y cariño demostrado
a lo largo de su vida para mi persona.
Gracias.

A la familia Mancera Escutia y
Venegas Mancera:
Por estar en los momentos
más felices de mi vida.

A la familia Valverde Morales:
Cuya amistad y apoyo aprecio.
Gracias.

A los señores Manuel Rubio Sánchez,
Enrique Rubio Mazadiego y
Lic. Francisco Rubio Yañez:
Por su amistad y apoyo, gracias.

A mi amigo Alberto B. Cordova Valencia:

Persona inseparable con quien crecí y compartí alegrías, tristezas y aventuras, por lo que mi vida no hubiera sido igual sin tu amistad. Gracias.

A mis amigos:

Por su valiosa amistad que me une a ustedes. Gracias.

LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES

INDICE

Introducción	I
--------------------	---

CAPITULO 1

Conceptos básicos

1.1. Origen etimológico de la palabra trabajo.	1
1.2. Trabajo desde el punto de vista jurídico.	1
1.3. Relación de trabajo.	3
1.4. Sujetos de la relación de trabajo.....	6
1.4.1. De patrón.....	7
1.4.2. De trabajador.	11
1.5. El Derecho del Trabajo.	15
1.6. Principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.	18
1.7. Características de los derechos de los trabajadores.	27
1.8. Características del Derecho Mexicano del Trabajo.....	35

CAPITULO 2

Breves antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo

2.1. La Legislación en el México de la Independencia.....	47
2.2. La condición de los trabajadores en los años de 1821 a 1856.	51
2.3. La Constitución de 1857.	52
2.4. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.....	59
2.4.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	65
2.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.	70
2.4.3. La Ley Federal del Trabajo en nuestros días.....	75

CAPITULO 3
Conflictos individuales de trabajo y las acciones
que le asisten al trabajador

3.1. Conflictos individuales de trabajo.....	84
3.1.1. Conflictos entre trabajador y patrón.....	89
3.2. Causas de los conflictos laborales.....	91
3.3. Acciones que le asisten al trabajador.	91
3.3.1. La indemnización constitucional.....	94
3.3.2. Las prestaciones.....	95
3.3.3. La reinstalación.....	99

CAPITULO 4
Los derechos laborales irrenunciables y las formas de
terminación del conflicto de trabajo

4.1. Los derechos laborales irrenunciables.....	103
4.1.1. Excepción al principio de irrenunciabilidad.....	107
4.2. Formas de terminación de los conflictos individuales de trabajo.	108
4.2.1. El convenio.	112
4.2.2. El desistimiento.....	120
4.2.2.1. De la acción.	121
4.2.2.2. De la demanda.....	127
4.2.3. La transacción.	128
4.2.4. El laudo.....	131
Conclusiones	135
Bibliografía.....	143

Introducción

La elaboración del presente trabajo es el resultado del análisis de las relaciones individuales de trabajo y lo que implica la renuncia de los derechos de los trabajadores durante la relación de trabajo y aún después de está, pues corresponde poner de manifiesto que muchas veces el trabajador desconoce sus derechos, al permitir que sean violados o limitados por el patrón que constantemente está buscando la forma de no cumplir ciertas responsabilidades, ya sea en el momento de expresar el acuerdo mutuo o al expresar la voluntad del trabajador; por lo que este trabajo tiene por objeto presentar una propuesta a los funcionarios de la Juntas de Conciliación y Arbitraje con respecto al tema de los derechos laborales irrenunciables.

Corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el solucionar las controversias laborales que ante ellas se presentan, en el que se respeten y cumplan las normas de trabajo, al momento en que surge la terminación de la relación de trabajo o del conflicto, para evitar la renuncia de derechos de los trabajadores, dado que toca a esos funcionarios, el corregir o subsanar deficiencias u omisiones en las relaciones de trabajo, así como en sus formas de terminación de conflictos; esto, basado en el hecho de que el trabajador no conoce sus derechos y que tal circunstancia es aprovechada por el patrón que pone de manifiesto renuncia de derechos en perjuicio del primero.

El presente trabajo está organizado en cuatro capítulos. El primero inicia con los aspectos generales del Derecho del Trabajo, desarrollando el marco conceptual, principios y características, con el fin de proporcionar una mejor comprensión del tema.

En el segundo capítulo se exponen los escenarios de la historia del Derecho del Trabajo, realizando una breve reseña de los antecedentes en

México, tanto históricos como legislativos que tuvieron que ver con el mismo, por lo que es hasta la Constitución de 1917, en el que se establecen los derechos mínimos que deben observarse en toda relación de trabajo y en su terminación, por lo que fue necesario la creación de una ley reglamentaria para que la clase trabajadora pueda hacerlos valer.

A continuación, en el tercer capítulo, se abordan los conflictos individuales de trabajo, las causas que los generan y la trascendencia de éstos, señalando las acciones y prestaciones más comunes que le asisten al trabajador para reclamar sus derechos, toda vez que no los conoce, situación que es aprovechada por el patrón para hacer incurrir al primero en renuncia de sus derechos.

Finalmente, en el cuarto capítulo se condensa el análisis de los derechos laborales irrenunciables, las formas de terminación de los conflictos individuales de trabajo y sus requisitos mínimos que deben contener, para evitar que se violen derechos de los trabajadores, así como la función de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de velar que se respeten y cumplan las normas de trabajo, corrigiendo o subsanando deficiencias u omisiones en las relaciones de trabajo, así como en sus formas de terminación de conflictos, teniendo como resultado, el no aprobarlas, hasta en tanto se subsanen en lo que implica renuncia de derechos.

Para el desarrollo de éste tema de tesis nos apoyamos en los siguientes métodos: El deductivo, ya que haremos un estudio que parte de sus aspectos generales, hasta el caso en particular que nos ocupa; por otra parte, el método histórico, que permite conocer hechos pasados a fin de entender en la actualidad, el porqué la protección de los derechos del trabajador al consagrar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los mínimos a observar en toda relación de trabajo; el método jurídico, se encuentra presente

en el desarrollo de toda la investigación, ya que nos apoyamos en la Doctrina, la Constitución Federal y Ley Federal del Trabajo, así como la Jurisprudencia sustentada por los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo en sus diversos Circuitos y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Cuarta Sala, cuyo recinto en la actualidad ya no existe, pero su criterio continúa aplicándose hasta nuestros días, esto basado, en el hecho de que al revisar las jurisprudencias pronunciadas por la nueva Segunda Sala, no encontramos nuevo criterio emitido en relación a las utilizadas en el presente trabajo; y por último, el método analítico, se utilizó al realizar el análisis, crítica y aportaciones que comprueben nuestra hipótesis.

CAPÍTULO 1

Conceptos básicos

Para un mejor entendimiento del tema, es necesario partir de algunos conceptos básicos de Derecho del Trabajo, esto con el fin de tener una mejor comprensión del mismo, por lo que a continuación se expondrán algunos de estos.

1.1. Origen etimológico de la palabra trabajo.

En cuanto al origen de la palabra trabajo, el Doctor José Dávalos afirma que existen opiniones divididas entre los diferentes autores, pues algunos señalan “que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba”, argumentando que el trabajo al llevar implícito el despliegue de un cierto esfuerzo, esto se traduce en una traba del hombre. También señala que existe una segunda corriente que ubica a este término, que su origen se encuentra en el griego “*thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir”. Señala también que existen otros autores que ven en su raíz su origen de la palabra “*laborare* o *labrare* del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra”.¹

1.2. Trabajo desde el punto de vista jurídico.

Se dice que el vocablo “trabajo” puede definirse desde diferentes puntos de vista, atendiendo a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena edición, Porrúa, México, 1999, p. 3.

“En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Vérsalles, se expresa que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado mercancía o artículo de comercio”.²

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, consagra en su parte inicial, al referirse al trabajo, esto sin definirlo, al decir: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; ...”.

El Doctor Miguel Borrell Navarro afirma que el trabajo “... debe estructurarse dentro de los parámetros de la “justicia social”, entendida ésta como se concibió en el Tratado de Vérsalles del 28 de julio de 1919, cuando afirmó que la paz universal no podría fundarse sino sobre la base de la justicia social”.³

El jurista Alberto Briceño Ruiz afirma que: “El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”.⁴

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8º, segundo párrafo, define trabajo, de la siguiente manera: “Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

² BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Sisita, México, 1998, p. 68.

³ Idem.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo, Harla, México, 1985, p. 11.

Por tanto el trabajo que regula en nuestros días la legislación laboral, no es cualquier trabajo, es el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de un salario o remuneración; características fundamentales que contempla el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El objeto primordial de la regulación jurídica laboral lo es el trabajo; dado que nuestra legislación laboral se refiere no solamente al trabajo en sí, sino también al que lo presta, vigilando que el mismo lo realice con dignidad y decoro, cuidando que éste lo realice con libertad y seguridad para su salud y su vida, que le garantice todos los satisfactores y medios necesarios para su existencia digna de él y de su familia, lo cual se le reconoce al trabajador como derechos.

1.3. Relación de trabajo.

Este concepto es de suma importancia en el Derecho del Trabajo, pues al existir la relación de trabajo, es decir, en el momento en que empieza a laborar el trabajador, desde ese instante queda protegido por nuestra legislación laboral, sin importar que tenga o no un contrato de trabajo; idea que señalaremos en otro capítulo, en el que el trabajador adquiere derechos que se traducen en irrenunciables.

El artículo 20, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo preceptúa: “Se entiende por relación de trabajo, cualesquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. De acuerdo con este artículo para que se establezca la relación laboral se tiene que dar dos requisitos: que sea un trabajo de tipo personal y que dicho trabajo, sea subordinado.

Esta institución podría ser una fuente de obligaciones en el derecho laboral, ya que al surgir la relación entre el patrón y el trabajador, se crean derechos y obligaciones recíprocas, las que se plasman en el contrato de trabajo. Podría pensarse que éstas obligaciones tienen un carácter civil, en razón de que se establecen en un contrato, sin embargo son obligaciones laborales; pues las primeras protegen en sí el acuerdo de voluntad, en tanto que las segundas al trabajo mismo, que es regido por normas laborales de carácter social distinto al derecho de las obligaciones; sosteniéndose que la simple prestación de los servicios subordinados, es lo que constituye la fuente de obligaciones, pues en todo es substitutivo al contrato de trabajo.

En la actualidad la ausencia de un contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Por lo que también el artículo 26 de la Ley Laboral en cita, establece: “La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputarán al patrón la falta de esta formalidad”.

Para tener una mayor comprensión de está, analizaremos lo que se entiende por “relación”, gramaticalmente significa, correspondencia o conexión entre dos cosas o personas, implicando un vínculo entre ellos, que presenta alcance y posición. Una relación no es jurídica por sí, lo es por su aptitud para ser apreciada en vista de un fundamento de derecho.

El Doctor Néstor De Buen apunta que “Toda relación prevista en una norma tiene en cuanto se le contempla desde ella, el carácter de relación

jurídica”.⁵

El Doctor Mario De la Cueva, nos dice que la relación de trabajo “es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y sus normas supletorias”.⁶

Existen diferentes formas para constituir la relación de trabajo, la más común es el contrato, sin embargo, en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se establece que puede ser cualquiera el acto que le dé origen; esto es, se amplía el ámbito de protección, sin limitarlo a la voluntad de las partes, pues basta con que se preste el servicio para que nazca la relación, es decir, puede existir la relación sin que exista previamente un contrato de trabajo. El hecho es que exista éste último no supone de modo necesario la relación de trabajo, ya que puede haber contrato y nunca darse la relación.

Puede surgir de igual manera, cuando el contrato es nulo, por contener condiciones por debajo de las designadas en la Ley, en cuyo caso la relación subsiste; también se encuentra en las relaciones que nacen con el contrato de trabajo, sino de las obligaciones que se crean, para las dos partes, a causa del mandato legal que, al imponer deberes y otorgar derechos, fija los límites del vínculo establecido entre las partes.

⁵ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima tercera edición, Porrúa, México, 2000, p. 562.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima octava edición, Porrúa, México, 1999, p. 187.

Otro supuesto son las situaciones jurídicas que tiene su origen en una prestación de hecho, bien porque la realización del trabajo se verificó sin consentimiento del empresario y cuyos servicios conocidos fueron remunerados o porque no se pueden borrar las prestaciones realizadas, siendo indispensable valorar las condiciones de esas prestaciones, pues por la situación de hecho que lo originó, el patrón no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues ya se crearon derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

El Doctor José Dávalos menciona que “se constituye la relación de trabajo teniendo su origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón que no puede desligarse de la obligación de pagar un salario por el servicio, pues se han creado derechos y obligaciones por ambas partes de la relación laboral”.⁷

De tal manera, que la relación de trabajo crea un vínculo entre empleado y empleador, que tiene su nota característica en la subordinación; por tal razón e independientemente del nombre que se le dé a la prestación, pero siempre que implique una relación subordinada de prestación de servicios, se trata de una relación de trabajo con derecho a percibir un salario; es decir, que tanto la Ley y la Doctrina están de acuerdo en que es una situación de hecho independientemente del acto que le dio origen.

1.4. Sujetos de la relación de trabajo.

Para toda prestación de un trabajo determinado, personal y subordinado, son partes imprescindibles que constituyen la relación de trabajo,

⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 106.

el contar con la presencia de la figura del patrón y el trabajador, que mediante el acuerdo de voluntades se consolida ésta relación, en el que por la prestación del trabajo por parte del trabajador exista una remuneración económica por ello.

1.4.1. De patrón.

La persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, que a través del transcurso del tiempo ha tenido, encontrándose entre otras, las de empleador, empresario, patrono, patrón, pero el término de mayor aceptación y acertado es éste último, el de patrón.

La palabra patrón deriva del vocablo en latín *patronus*, que significa patrón o protector, que desde luego no influye en nada con la esencia jurídica que establece la Ley Federal del Trabajo, pues el mismo tiene aire de tipo paternalista o protector.

Alberto Briceño Ruiz apunta que “la palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o carga del padre”.⁸ Por ser el nombre que se le asignaba a la persona que tenía alguna obligación protectora con otro sujeto, esto es, como padre de familia con sus hijos, como autoridad para con los individuos que integran la comunidad, etcétera, raíz que al paso del tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Al respecto, el artículo 10, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, conceptualiza el término de la siguiente forma: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p. 154.

La Ley Federal del Trabajo determina que patrón puede ser tanto una persona física, que puede encargarse de supervisar y en algunos casos incluso, de compartir las actividades laborales con sus trabajadores; como una persona moral, esto es, cuando el centro de trabajo, sea de tal magnitud, que requiere la constitución de la empresa en una sociedad.

En el ámbito laboral no es común utilizar la palabra de empleador por que quiénes emplean normalmente son el personal administrativo, no el patrón, así como también es inexacto utilizar la palabra de empresario como sinónimo de patrón, ya que no solo dentro de una empresa se dan las relaciones de trabajo, también se consideran patronales aquellos que se refieren a otros sectores como: agrícola, industrial, comercial, artesanal, o también en el caso de trabajo doméstico. Pero es claro que el trabajador no tiene ninguna obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, bastándose únicamente que se le identifique para que pueda ser demandado.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, añade un segundo párrafo que establece: “Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos”.

También es importante establecer quienes serán considerados como representantes del patrón, por lo que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Respecto a este artículo se considerarían como auténticos empleadores de confianza, pues ejercitan funciones de administración y dirección, por lo tanto las obligaciones que contraigan con los trabajadores recaerán directamente en el patrón.

Nos encontramos también que en materia laboral existe una figura jurídica relacionada con el patrón, que son los *intermediarios*, por lo que mediante ésta, estos pueden establecer la relación laboral o ejecutarse algunos actos que beneficien a una tercera persona. La figura del intermediario se encuentran definidos en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Pero también el artículo 13 de la Ley Laboral en cita establece: “No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo dispone: “Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados”.

Nos dice el jurista Baltasar Cabazos Flores que “La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya

que los intermediarios son generalmente insolventes”.⁹

Pero el artículo 15 de la Ley Laboral múlticitada, determina: “En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiada. Para determinar la proporción, se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentran instaladas las empresas y las demás circunstancias que pueda influir en las condiciones de trabajo”.

Es pertinente señalar que ésta responsabilidad solidaria es aplicable únicamente a lo que se refiere a ejecución de obras o prestaciones de servicios y no a operaciones de compraventa. Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla que debemos de entender por empresa y establecimiento, al señalar: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

⁹ CABAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1994, p. 81.

En cuanto a la substitución del patrón en la relación de trabajo, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

Los sujetos de las relaciones laborales nacen derechos y obligaciones, que se desprenden de las mismas, en el caso de las obligaciones de los patronos originan a favor de los trabajadores los derechos laborales que consignan nuestra legislación laboral, independientemente de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares.

1.4.2. De trabajador.

El origen de la palabra trabajador proviene del latín *operarius*, que significa obrero o jornalero. Este término es muy amplio, pues a la persona física o natural que presta un servicio a otra física o moral se le ha denominado de diferentes maneras como: obreros, operarios, asalariados, empleados domésticos, jornaleros, trabajadores del campo, etcétera; es un concepto genérico que tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo, pero tanto la Doctrina como la legislación el correcto es el de trabajador.

En relación al concepto de trabajador, nos dice el Doctor José Dávalos “es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, ..., entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra”.¹⁰

¹⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 90.

El concepto no admite distinciones, pues está consagrado en el artículo 4º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece: “El varón y la mujer son iguales ante la ley... ”.

Principio de igualdad, que como lineamiento constitucional acoge el artículo 3º, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de ..., sexo, ...”

Como trabajador entendemos a toda persona física, por lo que debemos de entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, son considerados a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador.

El trabajador es uno de los dos elementos más importante de la relación o del contrato de trabajo. Es una persona física de la cual se derivan un sinnúmero de conceptos, todos de suma importancia, pero para poder llegar a tener un amplio criterio sobre la trascendencia de ésta palabra, debemos tener claro lo que la Ley Federal de Trabajo establece dentro de su artículo 8, la cual lo define así: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Esta definición se advierten tres elementos que son:

- 1.- Trabajador siempre una persona física.
- 2.- La prestación de trabajo personal a otra persona física o moral.
- 3.- El trabajo es personal tiene que ser subordinado.

El numeral uno nos habla de que el trabajador siempre será una persona física, la cual es entendida como el ser humano, de existencia física o

legal, capaz de adquirir derechos y obligaciones. De lo anterior, la relación que se establezca será una relación individual de trabajo con el patrón física o moral, lo que elimina la posibilidad de que un sindicato, asociación o una persona moral de cualquier tipo, es decir, en la relación de trabajo no puede tener carácter de trabajador aún cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios, porque el trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea encomendada.

El numeral dos, significa, que el trabajador contratado debe prestar los servicios por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores, siempre y cuando sea con el consentimiento del patrón. La relación individual existe entre un patrón físico o moral determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

Apunta el jurista Alberto Briceño Ruiz que “Personal implica que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varia. Una persona física inicia la prestación de servicio y, con el propósito de no interrumpir la actividad, llama a un sujeto diverso para que continúe la labor, en ese momento, la primera relación laboral desaparece y nace una nueva”.¹¹

Por último el numeral tres, que habla del término subordinado, es el elemento característico de la relación de trabajo, pues consiste en la facultad del patrón de mandar y en el derecho a ser obedecido; por lo que ésta tiene limitantes como son: 1) debe ser referente al trabajo estipulado; y 2) debe ser ejecutado dentro de la jornada de trabajo.

Consideramos que el trabajador es una persona física que presta un trabajo personal a otra física o moral, mediante una remuneración

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p. 139.

previamente establecida.

Existe una diferencia muy clara entre la palabra trabajador y la de empleado ya que este último, se refiere a aquéllos que trabajan dentro de agentes, mostrador, oficinas, relacionado a éstos encontramos a los trabajadores de confianza.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, no dice que debemos de entender por trabajador de confianza, pues establece: “La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de las designaciones que se dé al puesto”.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es decir, se consideran que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia.

Para determinar el *carácter general*, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley. La función se refiere en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, así como también cuando se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

En cuanto a los *trabajos personales del patrón* son: aquellas funciones de confianza en que las personas están en contacto inmediato y

directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.

Podemos concluir que entendemos como trabajador a toda persona física que presta sus servicios a otra persona física o moral, de una manera personal y subordinada.

1.5. El Derecho del Trabajo.

“La grandeza de nuestro país radica en el trabajo de sus hombres y de sus mujeres. Dignificar al trabajo es tarea de todos, protegerlo es compromiso del Estado mexicano”.¹²

El Derecho del Trabajo es una disciplina de las ramas de la ciencia jurídica, su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo, que tiene como fin primordial la convivencia de los individuos que integran una sociedad, en la cual cada sujeto necesita de la ayuda de los demás para poder desarrollarse y obtener los recursos vitales para su subsistencia como son: el alimento, vestido, habitación, salud, entre otros.

El trabajo ha estado ligado al hombre, desde sus orígenes, aun cuando vivía primitivamente tenía que laborar para poder sobrevivir. El hombre y el trabajo, al ir evolucionando de la mano han llegado hasta un punto en donde el hombre se sirve del propio hombre para subsistir a través de su trabajo.

¹² DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, “Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Especiales. Seguridad Social. Prespectivas”, Tercera edición. Porrúa, México, 2002, p. 8.

El tratadista Euquerio Guerrero menciona que “se llega a una organización, en donde un grupo de personas se someten a órdenes de otros, llamadas directores, para crear con su trabajo físico o intelectual productos o servicios”.¹³

Surge la necesidad imperiosamente de una regulación jurídica que proteja los derechos de los trabajadores que se originan, así como las obligaciones de los patrones; y en especial surge el Derecho del Trabajo para proteger a la clase económicamente débil, la clase trabajadora sujetos de derecho.

El Derecho del Trabajo ha sido definido por los Doctrinarios de diversas formas, con el propósito de obtener una definición general, que contenga los elementos esenciales como son atender a los sujetos, a los fines, el objeto, o a la propia relación laboral entre trabajador y patrón y sus implicaciones en la sociedad. Esto ha representado una labor difícil.

El Doctor Miguel Borrell Navarro lo define “como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales. B) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo. C) Los organismos de clase, obrero patronales. Sus características, requisitos y personalidad”.¹⁴

El Doctor Néstor De Buen propone la siguiente definición “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de

¹³ GUERRERO, Euquerio. Manuel de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Porrúa, México, 1994, p. 17.

¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p. 3.

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹⁵

Es de hacer notar que este autor toma en cuenta en su definición los términos subordinación y servicios personales, los cuales contempla la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a la idea de trabajador.

Por su parte sostiene el jurista Alberto Briceño Ruiz al definir que “El Derecho del Trabajo es 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”.¹⁶

Por lo que una de las definiciones más completa y aceptadas en nuestros tiempos por la Doctrina, es la que el Doctor Mario De la Cueva apunta, al decir que el Derecho del Trabajo “es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y capital”.¹⁷

La Doctrina reconoce que el Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso, pues debe constantemente adecuarse a los cambios de la época, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, a su libertad y su dignidad.

De lo anterior consideramos que el Derechos del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones subordinadas que se dan entre patrón y trabajador para lograr un equilibrio y obtener entre ellos una justicia social que dignifiquen al trabajo, con

¹⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 138.

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit., p. 24.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 85.

intervención del Estado que es el encargado de protegerlo.

1.6. Principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.

El presente punto tiene la finalidad de explicar los principios rectores base en que se sustenta el Derecho del Trabajo y proporcionar una idea o juicio adecuado de cada uno de ellos, pues son los principios generales del derecho que constituyen un conjunto de postulados y valores que son el fundamento de las normas de derecho vigente, dado que las mismas sirven como normas supletorias de las leyes, informan o nutren al ordenamiento; labor que tiene como función la interpretadora; por lo que al ser nuestra legislación laboral protectora de la clase trabajadora prevalece que en caso de duda, se aplica la interpretación más favorable al trabajador.

La nueva Ley Federal del Trabajo hace referencia a ellos, al incluirlos como fuente en su artículo 17, el cual establece: “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 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Además que la función interpretadora se establece en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

La Ley Federal del Trabajo tiene su base en diversos principios; algunos están consagrados en el artículo 123 constitucional; los más importantes los encontramos en el primer capítulo del ordenamiento legal mencionado al inicio de este párrafo; por lo que solamente señalaremos algunos que consideramos tienen influencia determinante en la materia, los cuáles son:

A) Principio de Justicia Social.- No tiene una definición concreta o expresa, dado su amplitud y complejidad, considerando que la misma la podríamos formar del contenido de los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo, como la idea de derecho social y el artículo 17 del ordenamiento legal citado, pues aquí donde refiere a los principios de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional, como una fuente supletoria para la solución de los conflictos de trabajo.

La justicia social consideramos que no solamente implica la afirmación de un postulado Doctrinario, sino además constituye a la vez un concepto orientador a los jueces en la aplicación de las normas jurídicas y sociales y en la dinámica procesal consiguientes de las reclamaciones formales que se promueven por el trabajador, para garantía de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

El Doctor Mario De la Cueva, apunta que la necesidad de “el equilibrio entre el trabajador y el capital que surge de la justicia social”.¹⁸ Esto es, que el equilibrio entre el capital y el trabajo es la armonía que surge de la justicia social, fuente inspiradora de las reivindicaciones sociales, a favor de los hombres que trabajan.

¹⁸ Ibidem, p. 83.

En el caso particular, en México el Derecho del Trabajo, es un derecho protector de la clase trabajadora, el alma y fin de las normas de trabajo son el hombre-trabajador, por lo cual el orden jurídico, desde el artículo 123 constitucional hasta las controversias colectivas y aún las condiciones particulares de las relaciones individuales de trabajo, tienen como propósito único y supremo, procurar al hombre que trabaja una existencia digna de la persona humana.

La justicia social en nuestros días consideramos que se debe entender como la procuración de la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora y responde a sus necesidades reales que se viven en su momento. Por lo que su concepto implica un problema por ser amplio y complejo, es de concluirse que la Ley es quien determinará, con sus disposiciones, la idea de justicia social; porque éste es un principio conquistado por y para los trabajadores y que en su reconocimiento jurídico les permite acceder, por medio de las normas laborales que rige este principio, a la real y efectiva defensa de sus derechos y garantías que tienen como trabajadores.

B) Principio del Trabajador como un Derecho y un Deber Sociales.- Se encuentra consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues reconoce: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; ...”

La Ley Federal del Trabajo acoge este principio en su artículo 3° al establecer: “El trabajo es un derecho y un deber sociales... ”.

El Doctor Mario De la Cueva explica su significado al afirmar: “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: *la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el*

ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

*La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”.*¹⁹

El trabajo es una necesidad por naturaleza inherente al hombre, pero el trabajo en la persona humana, en la actualidad, es algo más que el esfuerzo por sobrevivir y obtener aquello que se necesita, es poder realizar y desarrollar sus potenciales, sus capacidades intelectuales, afectivas, sensoriales y motrices, es decir, se convierte en el medio por el cual el hombre pone en juego todas sus facultades, ya que exige poner movimiento las mejores capacidades del ser humano como son: pensar, atender, concentrarse, reflexionar, enjuiciar, poner en marcha su inteligencia y sus conocimientos. Al desarrollarse y expresarse por medio del trabajo, el hombre logra afirmar su vida y consigue dar un sentido a su existencia individual.

¹⁹ Ibidem, pp. 108 y 109.

Por lo que entendemos que el trabajo tiene dos orientaciones: como un derecho, y como un deber

Como un derecho en primer término, es el derecho adquirir un empleo. El derecho al trabajo permite que al individuo desarrollar sus aptitudes y potencialidades humanas por medio del desempeño de una actividad física e intelectual, por lo que el derecho del trabajo tiene que regular, a través de las normas contenidas en la Ley Laboral, las condiciones sociales que permitan que el derecho al trabajo, sea una realidad, no solo jurídica, sino una garantía efectiva dentro de la sociedad, lo que dependerá en gran parte de las condiciones económicas y demográficas del país.

En cuanto a un deber social, “Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad, a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social, trabajar”.²⁰

Opina el Doctor José Dávalos que “hay quienes piensan que en materia laboral existe una sobreprotección del trabajador; y que ese paternalismo estatal, reflejado en la legislación del trabajo es un lastre para el desarrollo de la productividad ... que para los patrones, todo lo que no les proporciona más ganancia es un estorbo, y hay que cortarlo de tajo”.²¹

Por lo que concluimos que este principio fundamental del Derecho del Trabajo como un derecho y un deber sociales, consiste en la necesidad de que el Estado promueva dentro de la sociedad, las condiciones adecuadas para que las personas ejerzan su derecho a obtener y mantener un trabajo en el que

²⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 22.

²¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Op. cit., p. 6.

se desarrollen plenamente las facultades inherentes al ser humano, además de obtener los bienes necesarios para satisfacer sus necesidades materiales en la vida para él y su familia o de las personas que dependan de éste; y a su vez, exigir a las personas el cumplimiento de un trabajo que sea útil y honesto, y que tenga como consecuencia el benéfico para la sociedad.

C) Principio de la Libertad.- El hombre necesita tener un margen de acción propia que le permita conseguir sus metas y objetivos; la libertad, la podríamos definir como la esfera de acción propia a la que tiene derecho todos los individuos integrantes de una sociedad humana.

La libertad en el Derecho del Trabajo, ésta se manifiesta en dos formas: la primera es la libertad que tiene cada individuo de elegir la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, esto es, que responda a su vocación, aptitudes, gusto y deseo, teniendo como única limitación de esta libertad, que el trabajo desempeñado sea lícito dentro de la sociedad, tal como lo dispone el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo.

La segunda forma en la libertad del trabajo, es la de que en toda relación de trabajo se deben respetar las libertades individuales que son otorgadas por la Constitución; entre las que encontramos, la libertad de pensamiento y de expresión, la libertad de tránsito o movimiento, la libertad de reunión y asociación, etcétera; por mencionar solo algunas de las libertades a las que tienen derecho las personas.

Por lo que tales planteamientos se encuentran consagrados en el artículo 5° constitucional, el cual dispone: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos". Y a continuación, en el mismo artículo, se imponen las

limitaciones a esta libertad, al decir que: “El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad ...”.

Aquí debemos de entender que el ejercicio de la libertad individual tiene sus limitaciones que deben encuadrarse dentro de la esfera jurídica que regula la conducta de las personas en la sociedad.

También el artículo 5° constitucional, en sus párrafos tercero, quinto, sexto, séptimo y octavo, se encuentran disposiciones que protegen las libertades individuales de las personas como: la libertad de realizar un trabajo, solo con el pleno consentimiento de la persona y mediante la debida retribución; al respecto a la libertad individual de la persona, la cual no podrá ser menoscabada por ningún tipo de pacto, convenio o contrato, no por causas de trabajo; y, en general, al respecto a las libertades y garantías otorgadas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este mismo sentido establece la Ley Federal del Trabajo en el párrafo tercero del artículo 3°, que dice: “El trabajo ... exige respeto para las libertades ... de quien lo presta ...”.

Podemos concluir que este principio nos dice que se permite al individuo que realice un trabajo, el cual debe desarrollarse en términos generales dentro de un oficio ó profesión de acuerdo a sus intereses personales, además de que protege y hace respetar sus libertades individuales, siempre y cuando las exprese y realice dentro de los límites establecidos en la Ley Laboral, la que a su vez protege a los demás miembros de la sociedad, pero la única condición es que sea lícito.

D) Principio de la Dignidad Humana.- La dignidad es un atributo del hombre por el solo hecho de ser hombre, es el valor estimativo e intrínseco que tiene todo individuo por ser un ente capaz de decidir tanto su destino como la forma en que ha de desarrollar sus potencialidades psíquicas, emocionales y físicas a través del trabajo, y siempre, de acuerdo a su libertad de elegir la profesión u oficio que le acomode y responda a sus fines personales.

Respecto de este principio la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, párrafo primero, dispone que: “El trabajo ... exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta ... ”.

Así también el artículo 132, fracción VI, del ordenamiento legal citado, establece: “Son obligaciones de los patrones: ... VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra”.

Este principio es el resultado de la lucha constante y sostenida por los trabajadores en la dignificación de su trabajo y de su persona en sí, para no seguir siendo considerados como simples objetos de uso y abuso por parte de los patrones, lo que, anteriormente al nacimiento de las actuales leyes laborales, explotan a los obreros como si se trataran de cosas y no de personas con dignidad.

E) Principio de Igualdad.- Es rector del Derecho del Trabajo, se encuentra fundamentado en las leyes laborales de nuestro país. El artículo 123, apartado “A”, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Se protege la igualdad de la persona trabajadora, pero también, a su capacidad laboral y productiva; ya que el precepto no dice: “igual salario para todos los trabajadores”, sino que estipula

que para un trabajo igual debe corresponder un salario igual, es decir, que todos los trabajadores de acuerdo a su capacidad, laboriosidad y aptitudes, están en condiciones de recibir una prestación igual por su trabajo al realizado por otra persona que desempeñe la misma labor en igual de condiciones y con la misma eficacia, sin que para esto se tome en cuenta su nacionalidad o su sexo (hombre o mujer), que es donde radica el principio de igualdad.

La Ley Federal del Trabajo establece acerca del salario en su artículo 86: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

El fundamento del principio de igualdad lo encontramos en el párrafo segundo del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “... No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, Doctrina política o condición social ...”.

Los seres humanos presentan diferencias sustanciales entre sí, ya sea de orden físico, intelectual o de capacidad y aptitudes; pero a pesar de estas diferencias, los hombres tienen características particulares y comunes entre ellos, que es el de ser personas con un valor propio, por ser individuos con la capacidad de decidir y realizar su propio destino. En el derecho, todo los hombres son iguales en su dignidad y derechos fundamentales y en el acceso de oportunidades de desarrollo dentro de la sociedad; pero respetando y tomando en consideración, las capacidades, aptitudes y fines personales del individuo.

A lo largo de la historia, al problema de la desigualdad en el trabajo se le ha vinculado a las luchas por obtener salario para mujeres y niños respecto de los hombres.

La igualdad de la persona trabajador, hombre o mujer, es una de las finalidades principales del Derecho del Trabajo, y sus derechos deben ser iguales y sin distinción de ninguna clase.

1.7. Características de los derechos de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo, es un derecho protector de la clase trabajadora, por ser la parte frágil de la relación de trabajo, y como tal, existe a favor del trabajador el derecho de exigir el cumplimiento de las normas de éste que obran establecidas en la Ley a su favor y es deber del patrón el cumplir con las mismas, los funcionarios del trabajo (Presidentes de la Juntas, Auxiliares, Secretarios, Actuarios y Procuradores), quienes deben en todo momento cuidar el cumplimiento y aplicación exacta de esas normas protectoras del trabajo, basados en las siguientes características:

A) **La irrenunciabilidad.**- Es necesario señalar este concepto tan importante en las características de los derechos de los trabajadores, por lo que hablaremos más ampliamente en otro capítulo, pero brevemente señalaremos lo que debemos de entender como derechos laborales irrenunciables.

Una de las características o atributo es la irrenunciabilidad de derechos es un beneficio a favor de los hombres y mujeres que viven de la prestación de su fuerza de trabajo, es decir no opera en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores el principio de que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse, porque al contener la legislación laboral un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, como tal no procede la renuncia de esos derechos, y si lo hacen, dicha renuncia es nula de pleno derecho y en su lugar se aplican las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo; tales derechos que a través de la historia los trabajadores obtienen como logros y conquistas laborales a su favor, se consagran hasta nuestros

días en el artículo 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente.

B) Imprescriptibles.- Esta característica de los derechos de los trabajadores, se debe de entender que no se extinguen por el transcurso del tiempo ni prescriben a favor de terceras personas, lo único que puede prescribir en perjuicio del trabajador son las acciones para ejercitar los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Por que es clara la Ley Federal del Trabajo vigente, al establecer en el Título Décimo, la Prescripción, esto en sus artículos 516 a 521, de donde se desprende de su simple lectura, que dicho titulo únicamente nos habla de los tiempos en que opera la prescripción de las acciones para ejercitar y hacer valer esos derechos de los trabajadores, más nunca habla de prescripción de los derechos de los trabajadores, siendo muy clara y especifica la Ley Laboral en comento; por lo que al ser los derechos de los trabajadores conquistas de los mismos, tanto individual o colectiva por conducto de su sindicato, son siempre en beneficio de la clase trabajadora y no así las acciones de los trabajadores para hacer valer esos derechos.

Por tanto los derechos de los trabajadores al ser imprescriptibles, todos esos derechos ganados a lo largo del tiempo a favor de la clase trabajadora, jamás podrán ser reducidos o anulados, ni por órdenes del patrón, ni por convenio entre patrón y trabajador, o por voluntad propia del trabajador.

Es importante señalar que cuando el trabajador que fallece o muere, transmite a sus beneficiarios los derechos y acciones que adquirió en vida el trabajador fallecido, sin necesidad de juicio sucesorio, protegiendo a la familia del trabajador, por tanto sus derechos y acciones no se extingue con la muerte del trabajador; por lo que el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo

establece: “Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio”.

Además en íntima relación con este precepto legal se encuentra el artículo 774 de la Ley Laboral múlticitada, porque el término no corre sino que se suspende, ya que el trabajador mostró interés al ejercitar sus acciones antes de la prescripción y no por el hecho natural de la muerte se van a perder esas acciones, el término se suspende hasta que los beneficiarios ejerzan las acciones, con el fin de no dejar en estado de indefensión a su beneficiarios y se les cause un grave perjuicio de difícil reparación; por lo que este artículo mencionado establece: “En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparece a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 722 de esta Ley”.

C) **Inembargables.**- Es importante conocer primero que significa la palabra salario, la cual deriva de la voz latín *salarium*, y tiene varias acepciones como: sueldo, paga, remuneración, honorarios, jornal, etcétera. El salario es una obligación que tiene el patrón de pagar al trabajador por su servicio prestado. Existe una máxima que encontró su antecedente en la Constitución del 1857, el cual dice: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento”.

Desde el punto de vista económico, el salario para el trabajador es un ingreso o rédito por el trabajo subordinado, para el patrón por el contrario se consideraría como un egreso o costo, ya que se considera dentro de los costos de producción de bienes y servicios, es decir, el costo de un trabajo personal subordinado.

Al trabajo no se le puede considerar como una mercancía a la cual se le puede determinar un precio, sino por el contrario, consideramos que el salario es el pago al trabajador por el esfuerzo realizado y el tiempo invertido en él.

El Doctor Mario De la Cueva define al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²²

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario de la siguiente manera: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

El salario además está integrado, según por el artículo 84 de la Ley Laboral anteriormente invocada, por: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

El salario es el medio, por el cual el trabajador puede dar sustento tanto a él como a su familia de forma decorosa, tal y como lo establece el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo”.

²² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 297.

De aquí que es importante tomar en cuenta dos elementos que son propios del salario:

- 1) Remunerador: ya que debe ser proporcional al tiempo invertido y a la prestación de servicios realizados.
- 2) Salario Mínimo: es el que se encuentra fijado por la Ley.

El artículo 90 del ordenamiento legal invocado, establece que: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

El artículo 123, apartado “A”, fracciones VI, VII y VIII, de la constitución, consagra:

“VI. Los salarios mínimos que deberán de disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales”.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material,

social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

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

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

El salario es inembargable, pero existe su excepción a esta característica, es decir si el salario pretende buscar asegurar a la persona una existencia decorosa, por lo tanto los salarios y todas demás percepciones ordinarios o extraordinarias que por cualquier concepto obtenga el trabajador pueden retenerse en virtud de mandamiento de autoridad judicial competente, fijándose previamente un porcentaje en oportunidad provisional y en su momento definitiva que será descontado del salario integro del trabajador. De aquí que la Ley Federal del Trabajo es considerada proteccionista de la clase trabajadora, pero va más allá, se expande tal protección e inclusive a la familia del propio trabajador, como ejemplo concreto: el pago de pensión alimenticia a favor de sus esposa y/o hijos, ó de las personas que dependan económicamente de ellas como es el caso de sus ancianos padres (Arts. 110 y 112 L. F. T.).

El artículo 51, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, establece en lo que más nos interesa, lo siguiente: “Son causa de rescisión de la relación, sin responsabilidad para el trabajador: ... IV. Reducir el patrón el salario del trabajador”.

Con el artículo 51 de la Ley Laboral en cita, quedo claro la intención del legislador de proteger y defender al trabajador contra cualquier acto que infrinja un menoscabo contra el salario del trabajador, al prohibir las reducciones que haga el patrón al salario del trabajador, sin que medie ordenamiento judicial.

El salario debe pagarse únicamente al trabajador, la excepción a esta regla se produce cuando el trabajador se encuentra imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, en este caso, el patrón podrá pagar el salario del trabajador a la persona que designe éste como apoderado que conste en carta poder ante dos testigos como único requisito. Si el patrón paga el salario a otra persona que no sea el apoderado del trabajador, y no acredite tal circunstancia, el patrón no se libera de la obligación de pagar el salario (Art. 100 L. F. T.).

Dicho lo anterior consideramos que, el salario es la remuneración que recibe el trabajador por parte del patrón, por la prestación de servicios, que le va a permitir cubrir sus necesidades de forma digna y decorosa, así como también las de su propia familia; por lo que al ser inembargables el salario del trabajador además es protectora de los intereses propios de la familia de éste.

D) **Preferentes.**- El artículo 123, apartado “A”, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra que: “Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros

en los caso de concurso o quiebra”.

El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón”.

El artículo 114 de la Ley Laboral invocada dispone que: “Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones”.

De lo anterior entendemos que al ser el salario del trabajador imprescriptible, inembargable y sobre todo irrenunciable, además tiene la característica de ser preferentes ante cualquier crédito, es decir, siempre serán reconocidos en primer lugar, primacía absoluta, las deudas que tenga el patrón con el trabajador sin necesidad que éste entre a juicio con los demás acreedores y sean reconocidos sus derechos mediante sentencia.

Por lo que al ser la Ley Federal del Trabajo de naturaleza proteccionista a favor del trabajador, prevé que en caso de incumplimiento del patrón en el pago de su salario, queda protegido el trabajador al incluir el importe de tres meses de salario y los salarios caídos o vencidos, porque se concederá indemnización en los términos de los artículos 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, por ser los derechos de los trabajadores preferentes ante cualquier crédito.

Por lo que es muy clara la Ley Federal del Trabajo al establecer a favor del trabajador, que la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al

remate de todos los bienes embargados al patrón y con el producto del remate se procederá al pago de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores, esto en el caso de que el patrón no tenga dinero para pagar sus deudas adquiridas con el trabajador.

1.8. Características del Derecho Mexicano del Trabajo.

Surgen tomando en cuenta las circunstancias y movimientos laborales del país como son las diferencias ideológicas, el espíritu de las normas protectoras del trabajo, las circunstancias de cada Ley Laboral en particular y así señalar las características de un ordenamiento laboral específico, que son:

A).- El Derecho del Trabajo es un Derecho de la Clase Trabajadora.- El Doctor Mario De la Cueva dice que “La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin-tierra-y-sin-riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada”.²³

Consideramos que el Derecho del Trabajo surge como un derecho que tiene como fin, por sobre todas las cosas, la estabilidad económica del trabajador (de su propia familia) y la seguridad de su empleo, pero que en la actualidad va más allá sin perder esta característica, también se ha convertido en un derecho de coordinador y armonizador de los derechos del capital y el trabajo.

El Derecho del Trabajo no es meramente regulador de relaciones de trabajo, sino más bien se trata de un ordenamiento jurídico protector de

²³ Ibidem, p. 88.

quienes prestan un servicio personal a otro, es decir, al ser un derecho de la clase trabajadora, su objeto principal es el establecer beneficios para los trabajadores.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece las obligaciones que tienen los patrones, pero así, como la Ley impone obligaciones a los patrones, también este ordenamiento invocado en su artículo 134 establece cuáles son las obligaciones de los trabajadores. La Ley Laboral en comento, contiene disposiciones favorables para los patrones, de lo que podemos apreciar que puramente no se trata de un derecho de la clase trabajadora, sino de un derecho dictado para restablecer el equilibrio entre los sujetos de la producción. Teniendo sustento este argumento que el Derecho Mexicano del Trabajo no es un derecho solo de la clase trabajadora, es la prohibición establecida en el artículo 123 apartado "A", fracción IX, inciso f, de la constitucional, que establece la siguiente prohibición: "El Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Nos dice el jurista Baltasar Cabazos Flores que "el Derecho del Trabajo en la actualidad tiene, definitivamente, que estar basado en tres principios esenciales, a saber: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos"²⁴, es decir, debe superar el principio de lucha de clases y sustituirlo por el de armonía entre las mismas basado en estos postulados.

Por lo que concluimos el Derecho del Trabajo en nuestro país, no es solo un derecho de la clase trabajadora, ya que le impone a ésta, obligaciones correlativas del derecho de los patrones, lo cual se encuentra

²⁴ CABAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Op. cit., p. 34.

plasmado en la Ley Federal del Trabajo es su artículo 2° al disponer que “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”.

B) El Derecho del Trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.- Entendemos esta característica la cual consiste en la tutela del trabajador contra su estado de necesidad, por ser la clase económicamente débil, la más castigada por la economía nacional, nulificando de pleno derecho las renunciaciones que haga valer el trabajador, lo cual se encuentra establecido en el artículo 123 apartado “A”, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en el artículo 5 fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Este proteccionismo de las normas del trabajo parte del supuesto de las diferencias de situaciones en que se encuentra patrón y trabajador; circunstancias que motivaron el crear un sistema de mínimos y máximos, a favor de los trabajadores, determinando de pleno derecho, que son nulas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos, porque al ser la Ley Federal del Trabajo, cuyas disposiciones son de orden público, contienen un mínimo de garantías sociales, por tanto al contener un mínimo de derechos consagrados a favor del trabajador les dan el carácter de irrenunciables. Las leyes laborales contienen normas protectoras que establecen límites de la capacidad física para trabajar por parte de los trabajadores, el señalamiento de un salario mínimo, descansos por semana, vacaciones, atención médica y seguridad social.

En México se ha venido manifestando que esta característica del Derecho del Trabajo, en las relaciones de trabajo, como protector de los trabajadores se ha ido perdiendo, al existir convenios de productividad a través de los cuales se acuerdan retribuciones salariales en función no del trabajo

realizado por los trabajadores, sino sobre la base de la oferta y la demanda del producto o servicio prestado. Además de que dichos convenios se estipulan condiciones de trabajo que significan una intensificación del trabajo, lo cual va en detrimento de la salud y la vida de los trabajadores. En la actualidad, al buscarse mayor productividad, se transfiere gran parte del costo de la competitividad, de la tecnología y rentabilidad de las empresas, a los trabajadores, esto es, que se promueve la productividad, a costa de los derechos y empobrecimiento de los trabajadores, por lo cual consideramos que el Derecho del Trabajo no debe perder su carácter de tutelar del trabajador en sus derechos esenciales.

Por lo que consideramos que debemos de perfeccionar las normas de trabajo para suprimir rigideces, que son resultado de las violentas circunstancias históricas en las que nacieron, pero es inaceptable desbaratar los derechos esenciales e inalienables de los trabajadores.

C) El Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.- El Doctor José Dávalos nos dice respecto de esta característica del Derecho del Trabajo parte de la máxima "*arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas nada*".²⁵ Se ha adoptado tanto por la Doctrina como en la Jurisprudencia nacional, es decir, que el Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores, en razón de su dignidad humana; derechos que pueden ser mejorados por medio de la contratación laboral individual o colectiva, pero nunca reducidos. Por tanto las prerrogativas contempladas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo son las condiciones mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo.

²⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 17.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, nos habla de esta característica al establecer: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley ... ”.

Sin embargo, hay beneficios que favorecen a los trabajadores pero que no pueden ser objeto de mejoras, no de exigencia a través del contrato colectivo de trabajo. Como ejemplo de lo anterior tenemos a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. La Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 apartado “A”, fracción IX, inciso a, constitucional y 118 de la Ley Federal del Trabajo, fija el porcentaje de participación, para lo cuál tendrá en cuenta las condiciones generales de la economía nacional, las necesidades de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

En este orden de ideas, consideramos que la Ley Laboral no solo se establece mínimos a favor de los trabajadores, sino que también se consignan garantías al capital y que, por ende, se deben incluir al caracterizar el ordenamiento laboral.

Consideramos que la esencia del Derecho del Trabajo, se configuran con el establecimiento de derechos mínimos para los trabajadores, la irrenunciabilidad de esos derechos, del principio de que en caso de duda debe apegarse a lo que más favorezca al trabajador, entre otros más.

D) El Derecho del Trabajo como un derecho reivindicatorio del proletariado.- El Doctor José Dávalos apunta que: “El Derecho del Trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema

capitalista”.²⁶

El trabajador representa en la sociedad un papel principal e importante porque su esfuerzo, su energía y su capacidad en la jornada laboral son instrumento y fuente del capital que a su vez se convierte en riqueza y progreso si se aplica equitativamente en beneficio de todos, mereciendo como consecuencia el trabajo respeto y reconocimiento por parte del gobierno como del patrón.

Es la clase trabajadora que a través del tiempo quien sobrevive en la pobreza y en la injusticia, perdiendo garantías y sustentos legales para favorecer abiertamente a los dueños del capital en detrimento de la fuerza laboral.

Consideramos que esta característica se refiere a que el artículo 123 constitucional tiene dos finalidades; la protección a los trabajadores y al trabajo, como factor de producción. Estas dos finalidades coinciden con las características de la función tutelar del Derecho del Trabajo.

En cuanto a la segunda finalidad, el artículo 123 constitucional no se limita únicamente a la protección y tutela de los trabajadores, sino que trasciende con los preceptos que integran el artículo 123 de la Carta Magna, para reivindicar la participación de la clase trabajadora en la producción económica.

E) El Derecho del Trabajo como un derecho irrenunciable e imperativo.- La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, inciso h, de la

²⁶ Ibidem, p. 18.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece: “XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: ... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5°, fracción XIII, establece que: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que se establezca: ... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualesquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo”.

El Doctor Mario De la Cueva considera que la Ley Federal del Trabajo es omisa pues “no prohibir la renuncia del patrón a los mandamientos que pudieran favorecerle, lo que es consecuencia de que la ley del trabajo esté dirigida a la defensa de la energía de trabajo, considerada como el valor más alto en la escala social”.²⁷ Son los derechos laborales irrenunciables que protege al trabajador, tomando en consideración su estado de necesidad, por ser la parte débil en la relación de trabajo.

Con respecto a lo imperativo del Derecho del Trabajo implica que no puede dejarse la observancia de la norma laboral a sus destinatarios. La imperatividad consiste, además de ser un beneficio para los trabajadores, en el deber impuesto a éstos para exigir el respeto de sus derechos.

La imperatividad en el Derecho del Trabajo, como lo apunta el Doctor Mario De la Cueva, “impone al estado la función social de vigilar la

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 100.

aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la Ley”.²⁸ Consideramos que solamente así es como surte efectos plenos la imperatividad del Derecho del Trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

²⁸ Ibidem, p. 101.

CAPÍTULO 2

Breves antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo

El presente capítulo tiene como finalidad el describir brevemente antecedentes sobre el nacimiento del Derecho Mexicano del Trabajo y su desarrollo hasta nuestros días, basados en un panorama históricos, entendiéndose el por que de la protección y tutela hacia el trabajador por parte del legislador al establecer en nuestra Constitución Federal los mínimos a observarse en toda relación de trabajo y en las causas de terminación del conflicto, porque no solo reconoce la libertad de trabajo, también reúne en su conjunto los derechos del trabajador para protegerlo y tutelarlos ante el patrón.

El Doctor Mario De la Cueva apunta que “El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*”.²⁹

El Derecho del Trabajo, nace a raíz de las extremas necesidades por parte de grandes grupos de individuos y como tal tiene como objeto el responder a los reclamos que provocaron las convulsiones sociales, registradas en México, en la primera década del siglo XX, como más adelante en el desarrollo de este capítulo se detalla.

El Derecho del Trabajo en México y su desarrollo hasta nuestros días, rama importante de reciente formación autónoma derivada en sus inicios del Derecho Privado y más recientemente del Derecho Público y Social, es consecuencia necesaria de las luchas de clase, cuyos orígenes en el mundo se remonta desde varios siglos, existiendo antecedentes concretos; por esta razón

²⁹ Ibidem, p. 38.

iniciamos el presente capítulo de antecedente a partir del México Precolombino.

El pueblo azteca integrado por guerreros y de naturaleza nómada, no pudieron establecer sus costumbres con fuerza de ley, no existía identificación con la tierra, que es el principio del derecho de propiedad. La inmigración azteca fue de norte a sur, lo que influyó mucho en sus costumbres, pues los pueblos establecidos del norte estaban mucho más atrasados que los del sur.

En el norte, el principio social, fue la familia, que al crecer formaba una tribu. El interés se limitó a la caza y en las tierras aledañas los siervos trabajaban en el campo.

Por el contrario, en el sur, encontramos ya desarrollado el principio de la nacionalidad y el derecho de propiedad como elemento social que hace la diferencia entre las castas.

El pueblo azteca desarrolló ambas posturas, que una vez unidas comenzó el orden social a crear una distinción en las labores, como eran el campo, la guerra y la artesanal, y no obstante que había distinciones sociales, no creaban esa costumbre tan fuerte que pudiéramos llegar a considerarla Ley.

Se sabe que las ocupaciones a que se dedicaban los antiguos mexicanos, satisfacían sus propias necesidades primarias y estaban encaminadas hacia la preservación de sus propias culturas. En la civilización maya, por ejemplo, su principal ocupación era la agricultura, cultivaban maíz, cacao, frijol y algodón.

Estos trabajos agrícolas junto con la caza y la pesca, eran comunes y una vez que obtenían los productos los repartían por partes iguales.

Es así, como en el México prehispánico, aunque había división del trabajo, especialización del trabajo y trabajadores, no existía una verdadera reglamentación que regulara las labores desempeñadas; por tal razón, en éste periodo no podemos hablar de disposiciones legales protectoras del Derecho del Trabajo.

En la Colonia dentro de las diversas organizaciones precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

Durante la Colonia, se expidieron las Leyes de Indias, España creó una serie de mandamientos legislativos más humano de los tiempos modernos, señala el jurista Euquerio Guerrero que “tales mandamientos de las Leyes de Indias de 1561 a 1769, y en muchos de ellos se encontraban disposiciones extremadamente interesantes; que existían prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra los abusos de encomenderos ambicioso”.³⁰

En esta época se marca concepción de una nueva sociedad integrada por criollos, mestizos e indígenas, que van definiendo sus propias formas de vida, arte y cultura.

Lo más importante de esa época, es la figura del aprendiz que surgía dentro de los llamados gremios, los cuales eran asociaciones

³⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit., p. 22.

profesionales cuyo fin consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y en el mandamiento de un monopolio contra terceros. Sin duda, es aquí, en dónde empieza a dar la figura de la relación laboral, aunque en ese tiempo no se reconocía.

El sistema de gremios de la Colonia era distinto al régimen corporativo europeo; en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valían por voluntades de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, las actividades laborales estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios a través de las corporaciones gremiales que fueron un acto de poder de un gobierno absolutista que restringía la producción en beneficio de los comerciantes de la península; aun cuando las Ordenanzas contenían diversas disposiciones, los maestros gremiales gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

La estructura jerárquica de los gremios estaba formada por aprendices, compañeros u oficiales y maestros. El deber esencial del aprendiz, consistía en aprender un oficio y obedecer al maestro.

El aprendiz, una vez que adquiría los suficientes conocimientos del oficio, éste debía prestar sus servicios bajo otra categoría que era la de oficial, por lo que en ese momento quedaba protegido por un contrato de trabajo, siendo además obligación por parte del mismo, seguir agremiado por lealtad y sin poder aspirar a llegar a ser maestro.

Esta situación motivo la necesidad de formar gremios de oficiales y compañeros que se enfrentaron a verdaderas luchas con las agrupaciones de los maestros que buscaban privilegios para su clase, así como prolongar el

período de aprendizaje con la única finalidad de explotar a aquellos aprendices a los que ya se les podía otorgar la calidad de oficiales, pues de ésta forma no se les permitía ascender a dicha categoría y por ende, no les pagaban un salario ni los contrataban, situación que les permitía mantenerse en el poder. Por otro lado, los oficiales o compañeros, utilizaron agrupaciones para combatirlos y evitar la explotación y los continuos abusos de que eran objeto los aprendices por los maestros.

Los gremios de la Nueva España se extinguieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVII se ocuparon de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes las acabaron. Si bien la Ley del 8 de junio de 1813 autorizaba a los hombres avecinados en las ciudades del reino para que se establecieran libremente las fábricas y oficios que quisieren sin necesidad de permiso o pertenencia a algún gremio, fue el Decreto Constitucional de Apatzingán, debido a José María Morelos y Pavón, con un profundo sentimiento liberal y humano el que declaró en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industrial o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública”.³¹

2.1. La Legislación en el México de la Independencia.

A pesar del espíritu profundo del pensamiento social de José María Morelos y Pavón, el siglo XIX en México, no conoció el Derecho del Trabajo: en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, la Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 40.

Desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez concluida ésta, no se encuentran disposiciones precisas que pudiéramos considerar derechos de los trabajadores, esto es, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etcétera, existen precedentes protectores de la clase trabajadora.

El Doctor Néstor de Buen señala que “la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 123 constitucional vigente, y que decían: “Art. 1° Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio”. Art. 2° “Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia”.³²

El 6 de diciembre de 1810, se dio en la ciudad de Guadalajara lo que conocemos como el Bando de Hidalgo, que en su artículo 1° ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Por su parte Ignacio López establece en lo que llamó los Elementos Constitucionales, por lo que señalamos lo que consideramos más importante, pues estableció en su artículo 24 igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en su artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye importante y claro antecedente a la eliminación del sistema gremial heredado

³² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit., pp. 299 y 300.

de la Nueva España.

Las Cortes de Cádiz expiden la Constitución española, la cual fue jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España, el 30 de septiembre del mismo año, cuya vigencia fue por demás precaria. Ésta Constitución fue suspendida por el virrey Venegas, y retomada por Callejas en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII, de fecha 4 de mayo de 1814, se restauraba el sistema absolutista (publicado en la Nueva España el 17 de septiembre del mismo año), concluyera su vigencia. Por lo que en el mes de marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII volvió a establecer en vigor la Constitución y el virrey Apodaca la juró el 31 de mayo, pero en ésta no se establece norma o disposición alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industrial, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Éste fue prohibido por el Real Decreto de 20 de enero de 1834, acontecimiento importante, pues se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia en establecer la libertad de trabajo y de industria.

En los Sentimientos de la Nación o 23 puntos, a los cuales da lectura por José María Morelos y Pavón, el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, establece en lo más importante que nos interesa de esta obra, en el punto 12° se señala “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten 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”.³³ Además en su punto 15° insiste en la prohibición de la esclavitud y también de la distinción de castas.

³³ Ibidem, p. 300.

El Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, disposición que fue sancionada el 22 de octubre de 1814, en Apatzingán, a instancia de José María Morelos y Pavón, disponía en su artículo 38 la libertad de cultura, industrial y comercio, a favor de todos los ciudadanos.

Agustín de Iturbide en su Plan de Iguala, dado el 24 de febrero de 1821, señala en su artículo 12 “todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”.³⁴

El 18 de diciembre de 1822, se da el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, citado al principio de éste punto, es intrascendente porque no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

Tampoco en la Constitución de 4 de octubre de 1824, existe disposición alguna que pueda establecer antecedente de derechos laborales; pero es en este momento donde México adoptó la forma de república representativa, popular, federal.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, también es omisa, en atribuir cualquier derecho laboral. Tal disposición en cuanto su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839.

Por lo que es hasta el proyecto de la nueva Constitución de 1856 en el que aparecerá esa inquietud al discutirse la necesidad de atender el problema de los trabajadores.

³⁴ Ibidem, p. 301.

2.2. La condición de los trabajadores en los años de 1821 a 1856.

Al concluir la guerra de Independencia, no parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado. Los gobiernos que a través de los años detentaban el poder, estaban demasiado ocupados en la política, que seguramente vivían en un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron a su suerte los aspectos comerciales e industriales.

Entre 1821 y 1856 es poca la información que existe respecto de esa época. Expone Guadalupe Rivera Marín que “hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios –sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.³⁵

Bajo el gobierno de Antonio López de Santa Anna, se dan las primeras organizaciones artesanales sustantivas de los antiguos gremios fueron creados hacia 1843, e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, en el que se trataba además de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales, para el socorro de los beneficios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

³⁵ Idem, p. 301.

“En1856 –señala Gastón García Cantú- nuestro país tenía un poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales ... Había 8 fabricas de papel, 46 de hilados y tejidos –movidas por maquinaria- que producía más de 870 mil piezas de manta al año. En otras fabricas más pequeñas se elaboraban, principalmente, aguardiente de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, loza; una variedad cuyo valor anual, con el de las telas, se hizo ascender a cerca de 100 millones de pesos”.³⁶ Dejando mucho que desear la situación económica y demográfica nacional; además de ésta tan precaria industria, había una producción minera más importante de la que, en el mismo año de 1856, se obtuvo oro por valor de 1,049,222, plata por 16,636, 955, más unos seis y medio millones en barras para la exportación y otros dos millones en diferentes productos mineros.

2.3. La Constitución de 1857.

Al concluir la Revolución de Ayutla, la cual tenía como objetivo, el derrocar la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres; movimiento armado que significo el triunfo del pensamiento individualista y liberal de la época.

Una vez derrocado Antonio López de Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, el cual se llevo acabo en la Ciudad de México entre los años de 1856 y 1857, que tiene como logro la Constitución de 1857.

En dicho Congreso Constituyente, tiene como resultado uno de los documentos jurídicos más importantes del siglo XIX, como es la declaración de

³⁶ Ibidem, p. 302.

derechos del Congreso, es de sentido individualista y liberal, que tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consiguieron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento”.³⁷

En la Constitución de 1857, en su artículo 4° estableció. “A ninguna persona se le podrá impedir el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Y el artículo 5° dispuso: “Nadie Puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

En el Congreso Constituyente de 1856 y 1857, en dos ocasiones se propuso el tema del Derecho del Trabajo, pero no se obtuvo tal reconocimiento, en virtud de que el valor absoluto que los defensores del individualismo que le otorgaban a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables. Ignacio Ramírez (nigromante) reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho a recibir un salario justo, siendo la esencia del artículo quinto, y además en un hecho histórico habla por primera ocasión de la necesidad de que el trabajador participe en los beneficios de la producción, antecedente inmediato de la participación de las utilidades de la empresa; situación que la asamblea no le dio la importancia debida por parte de sus diputados. En contra de este pensamiento, en sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industrial y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que era objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que

³⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit., p. 57.

propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyo diciendo en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley, es decir que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que tales problemáticas se deben dejar a las leyes reglamentarias.

El 5 de febrero de 1857, fue jurada la Constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort. Documento que contiene el pensamiento liberal que no permitió que se consagraran derechos a favor de la clase trabajadora, que pudieran normar o regular las condiciones en la prestación de los servicios.

Años después, México es objeto de un régimen monárquico, resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como Emperador en nuestro país; personaje que elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger campesinos y trabajadores.

En el Capítulo de las garantías individuales consagradas en los artículos 69 y 70 del Estatuto Provisional del Imperio, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debieran autorizar el trabajo de los menores.

Con fecha 1° de noviembre de 1865, expidió otra Ley que llamo Ley del Trabajo del Imperio, que consagró la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas

en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.

Estas disposiciones que surgieron en el imperio de Maximiliano, solo quedaron como buenas intenciones, las cuales no tuvo consecuencias.

En un intento de dignificar el trabajo, el Código Civil de 1870, estableció que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. Tal ordenamiento legal en cita reúne en un solo título a todas las actividades del hombre, se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.

La Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de las empresas. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas. La Huelga de Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, al igual que la Huelga de Cananea, establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos. Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después las tiendas de raya.

El legislador del Estado de México, con fecha 30 de abril de 1904, dictó una Ley, que establecía la obligación de prestar atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo; Ley que fue propuesta por el gobernador José Vicente Villada.

El manifiesto y programa del Partido Liberal presidido por Ricardo Flores Magón, que fue publicado en el año de 1906, se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos, proponiendo reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagradas en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de nueve años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En el Estado de Nuevo León se expidió el 9 de noviembre de 1906, otra Ley similar a la del Estado de México; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como “aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”³⁸ y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce el régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la “No Reección”.

³⁸ Ibidem, p.59.

En Aguascalientes se decretó en la Ley de 23 de agosto de 1914, que consagraba la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implementó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos; lo que trascendería al Estado de Tabasco, que además se reduce a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco el gobernador Manuel M. Diéguez, expido un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista", sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implementó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que establecía la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominadas Juntas de Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas “Las Cinco Hermanas”: La Ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última de importancia, porque reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el Derecho del Trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la Ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patronos; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tiene derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

En septiembre de 1916, el gobernador de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decretó, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y en el mes de octubre de ese año, expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que, en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera Ley sobre este tema.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, desconoce a los tres poderes federales y a los gobernadores de los estados que no se adherían al movimiento constitucionalista. Y es en esta parte de la historia en donde surge: la nueva Constitución de 1917, con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores y el derecho mexicano del trabajo, abriendo el camino a disposiciones más amplias que, desde los años veintes, distinguen a nuestros ordenamientos legales.

2.4. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero de 1917, se considera de las más innovadoras en el mundo y es considerada por algunos de carácter social, ya que contiene en sus artículos 27, 28 y 123, disposiciones de carácter social que van encaminadas a la protección de las clases económicamente débiles.

Para llegar a ello, previamente Don Venustiano Carranza promulga el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reforma al Plan de Guadalupe, con el propósito de establecer la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución de 1857; la cual le facultó para que pudiera convocar a un Congreso Constituyente; por lo que el 19 de septiembre del mismo año, convocó a elecciones para el Congreso que se celebraría en Querétaro.

A nombre de Don Venustiano Carranza se presentó un proyecto base de Constitución, con el que se pretendió reformar la fracción X del artículo 73 del mismo ordenamiento, que facultaría al Congreso de la Unión, a legislar exclusivamente en materia de trabajo en toda la República. No se hicieron esperar las inconformidades por parte de los miembros del Congreso y como consecuencia de ello, la Comisión del Congreso, estableció en el preámbulo del Artículo 123, el derecho de las legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión para dictar leyes en materia de trabajo, considerándose como benéfica esta medida, en función de que cada uno de los Estados de la República conocía sus necesidades y las condiciones del mismo, por lo que resultaba más sencillo y más práctico encomendar a los estados la expedición de la leyes de trabajo. Elaborándose así formalmente la legislación del Trabajo en México. Al artículo 5° se le agregaba el párrafo “El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no

podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.³⁹

El artículo 5° constitucional, del cual mencionaremos los puntos que consideramos más importantes para el desarrollo de nuestro tema establece que: “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley cuando se ofenda los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial... 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... El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de una año en perjuicio del trabajador, y no podrá excederse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles... ”.

De lo que podemos afirmar que toda persona es libre de dedicarse a la actividad que mejor le acomode siempre que está sea lícita, y que no se ofendan los derechos de terceros entre los cuales se pueden englobar los derechos de la sociedad.

De igual manera proteger el salario y la libertad de elección de un trabajo al definir que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y pleno consentimiento, a lo cual solo existe una excepción que es el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

³⁹ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991, p. 42.

También es importante el destacar que no se le puede obligar a un trabajador a prestar sus servicios por más de un año en una empresa, si el no lo desea; y esto es de gran trascendencia porque no esclaviza al trabajador a un empleo y le da la oportunidad al mismo, si recibe un mejor oferta de trabajo al aceptarla sin ninguna consecuencia en su contra.

El contrato de trabajo tampoco puede obligar a la renuncia de los derechos políticos o civiles como lo es el caso de una elección popular, o el de no alistarse en la Guardia Nacional, como lo establece el artículo 36 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La importancia de éste artículo constitucional, es que establece las bases, sobre las cuales se da la libertad de trabajo y su protección hacia el trabajador, de una justa retribución por sus labores desempeñadas. Posteriormente el artículo 123 constitucional, es en el cual recae toda la importancia de reglamentar las condiciones en las cuales se debe de prestar un trabajo, así como las obligaciones de los patrones.

El artículo 123 constitucional nace a partir de la idea de proteger a los trabajadores y de proporcionarles un mínimo de garantías sociales, al mismo tiempo que establecía bases firmes en lo relativo al Trabajo y a la Previsión Social; que posteriormente fueron parte importante de la Ley Federal del Trabajo. Siendo éste artículo, el resultado más importante de la Revolución Mexicana; porque consagro un mínimo de derechos a favor de los trabajadores, que en ningún caso podrán ser inferiores a estos límites, pudiendo mejorarlos pero nunca empeorarlos, esto en razón, de que las cláusulas laborales son imperativas y en el caso que contravengan dichas normas se tendrán por no puestas, ya que como nos hemos referido en los puntos anteriores, no contábamos dentro de nuestra legislación con ningún artículo que reglamentara las condiciones en las cuales se debía prestar el trabajo, ni en las que se les

otorgara a los trabajadores ciertos derechos. Es por ello que los legisladores comienzan a ser un poco más humanos y dan una mirada hacia los trabajadores, para terminar con la explotación por parte de los patrones y tratar de equilibrar, las relaciones entre ambos, y de no estar la balanza solo de un lado.

De igual manera, se instituyó el Derecho de asociación profesional a favor de los trabajadores y patrones en defensa de sus propios intereses; otorgó como derecho de los trabajadores el ejercicio de la huelga, para equilibrar los conflictos entre la fuerza de trabajo y capital; así mismo, concedió a los patrones la realización de paros, siempre que sean por exceso de producción y para mantener los precios en un límite costeable, con la autorización previa de la Junta Central de Conciliación; constituyéndose para el conocimiento de los conflictos de trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así la Constitución de 1917 otorgó a la fuerza de trabajo la categoría económica que le corresponde dentro de la relación obrero-patronal, restituyéndole al trabajador su calidad de persona, incluyendo los derechos mínimos que le garanticen una existencia decorosa; surgiendo la primera “Declaración de los Derechos Sociales”, que reivindica a la clase trabajadora del país.

Es el artículo 123 constitucional que está encaminado a la protección de los trabajadores y al mejoramiento de sus condiciones económicas y alcanzar un nivel de vida digno de la clase obrera. Y lo más importante de éste artículo es que sentó las bases para la creación de la Ley Federal del Trabajo que viene a ser la culminación de el citado artículo.

Una vez facultado tanto el Congreso de la Unión, como las legislaturas estatales, se comenzaron a expedir leyes locales en materia de

trabajo, en casi toda la República, entre las más importantes por la trascendencia que tuvieron en el desarrollo del Derecho del Trabajo se encuentran, la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz y las Leyes de Yucatán.

La Ley del Estado de Veracruz fue expedida por el gobernador Cándido Aguilar en 1918, siendo la primera de la República y el modelo para las leyes de las restantes Entidades Federativas, sus disposiciones más importantes son las relativas a: la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, regula la huelga y contratos especiales como el de los aprendices, domésticos, empleados y agricultores; así mismo rige el trabajo de la mujer y el de los menores de edad, la asociación profesional, el contrato colectivo, los riesgos profesionales, el reconocimiento pleno de la libertad sindical, entre muchos otros.

De las segundas leyes, es decir las de Yucatán, la primera se expide el 2 de octubre de 1918, durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto; y la segunda, es la Ley de Álvaro Torres Díaz del 16 de septiembre de 1926, las que imitan el modelo de la Ley de Veracruz, pero modifican ligeramente la cuestión del sindicato y la huelga, surgiendo así un sin fin de leyes en toda la República que dan a los trabajadores tratamientos distintos.

Hubo algunos conflictos colectivos y huelgas que se extendían a dos o más entidades, pero ninguno podría intervenir en la solución de los mismos, pues no tenían competencia fuera de sus fronteras. Por lo que el 15 de noviembre de 1928, se reunió en México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentada por la Secretaría de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal de Trabajo, siendo el antecedente de la Ley de Trabajo de 1931, sin embargo no se pudo aprobar, ya que necesitaba modificaciones la Constitución. Por lo que el Presidente Emilio Portes Gil el 26 de julio de 1929, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73

Constitucional y el proemio del artículo 123 del mismo ordenamiento, que posteriormente se modificaron y establecieron que la Ley Federal del Trabajo sería unitaria y que se expediría por el Congreso Federal, correspondiendo su aplicación a las autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma; la segunda modificación le otorgó a la Nación el dominio directo sobre todos los productos del subsuelo, por lo que los asuntos que pudieran afectarlo se estudiarían y resolverían por las autoridades nacionales.

Con estas reformas y los movimientos armados que existieron, se sentaron las bases para la expedición de una Ley Federal del Trabajo que pudiera aplicar en todos los Estados de la República, derogando las Leyes expedidas con anterioridad tanto por el Congreso, como para las legislaturas de los Estados. Es el proyecto que fue enviado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio al Congreso, el cual fue debatido y modificado para su aprobación; promulgándose la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

Esta Ley hace una amplia reglamentación del Contrato de Trabajo y en su artículo 17 lo define como “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

Dotándoseles a los trabajadores, de una regulación que les facilite la prestación de sus servicios y les otorgue muchos beneficios.

La anterior reforma a la Constitución, no fue la única que se realizó; durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos, hubo importantes modificaciones al artículo 123 constitucional, esto como consecuencia de la inconformidad que tenían los obreros y que se veían reflejada en los actos violentos; por lo que en 1960 se adicionó el apartado “B”

al artículo anterior, para regular las relaciones de trabajo del Estado y sus trabajadores.

Es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, que en su espíritu consagra la Declaración de los Derechos Sociales, al contener los derechos mínimos a favor de la clase trabajadora por la prestación de sus servicios; habla de la jornada de trabajo máxima de ocho horas, lo que permite que se fije una jornada menor a ese tiempo; establece que por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso, por lo menos; así como contiene la idea de los salarios mínimos; entre otras. Es el mínimo de derechos que el legislador quiso asegurar a favor de los trabajadores, mismos que nadie puede arrebatarse, pues las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos establecidos en el artículo 123 constitucional, en este caso nos referiremos al apartado “A”, así como a su ley reglamentaria, que más adelante comentaremos detalladamente en el capítulo respectivo, y que es tema de esta tesis que se desarrolla.

2.4.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

En este punto hablaremos de la Ley Federal de Trabajo de 1931, que entró en vigor el 18 de agosto de 1931, misma que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, que tomando en base las leyes como la de Veracruz, Yucatán, Nuevo León y Jalisco, llegó a ser la Ley del Trabajo más completa de su tiempo, y a su vez sirvió de base a nuestra Ley Federal de Trabajo actual; en la Ley de 1931 podemos observar en forma un tanto más delimitada los conceptos importantes de toda legislación laboral; recogiendo la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato, pues lo define en su artículo 3 “Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo”; este concepto nos da la idea de lo que es un trabajador y establecer una diferencia

en el tipo de trabajo que puede ser material o intelectual, o de ambos géneros, pero consideramos incompleto el concepto de trabajador, al carecer de dos elementos importantes como la subordinación a una determinada persona, en este caso el patrón; y otro de los puntos es el de recibir una retribución a cambio de su trabajo, pero a pesar de no ser completo el concepto que nos proporciona, a nuestro juicio fue la mejor definición de trabajador que se realizó en la época en que se publicó la Ley en cita; porque también se podrá considerar que no son de vital importancia los conceptos de subordinación hacia el patrón y el de salario a cambio de trabajo, y bien podrían ser definidos en otro aspecto de la relación obrero patronal.

En lo referente al concepto de patrón, el artículo 4 establece: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otro, en virtud de un contrato de Trabajo"; este es un concepto completo al definir de manera acertada al patrón como la posibilidad de ser una persona física o moral, además establece que una relación nunca nace de un contrato de trabajo, con base en esto se puede asumir la existencia de un contrato ya sea verbal o escrito, lo cual podría comprobarse ya sea con el mismo contrato escrito o con la presentación de testigos para el caso del contrato verbal.

Por otro lado el artículo 17 señala que "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución". Es importante señalar que las normas laborales se imponían a las partes de la relación de trabajo, que no quedaba esta a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, existiendo un respeto a la voluntad expresada, tal y como se establece en su artículo 33 que señala: "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado a las consecuencias que sean conforme a la buena fe, el uso o a la Ley"; lo que implicaba que en ningún caso serán renunciables las disposiciones que favorezcan a los trabajadores (Art. 15), siendo esta la

prerrogativa importante a prevalecer, pues la Ley Federal del Trabajo de 1931 fija cuales son las causas que afectan de nulidad al contrato de trabajo, y por tanto le restan obligatoriedad a pesar de constar en documento escrito, esto favorece a los trabajadores en parte, ya que si de alguna manera se afectaban sus intereses o condiciones de trabajo, no podía ser obligado a cumplir con su contrato.

Por lo que a continuación citaremos algunas de estas causas contenidas en el artículo 22 de la Ley de 1931, que son:

- I. “Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por esta Ley”;
- II. “Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años”;
- IV. “La que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta Ley”;
- V. “Las que establezcan por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otros trabajadores en la misma negociación por trabajo de igualdad eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada”;
- VIII. “La que fijen un salario inferior al salario mínimo”;
- X.- “Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos lo cual si es permitido”.

Una vez que observamos algunas fracciones del artículo 22 de la Ley de 1931, podemos decir que fue uno de los más importantes en términos generales, por tratar los casos en que el trabajador quedaba sin responsabilidad ante el patrón, al no cumplir con un contrato de trabajo injusto y ventajoso a favor del patrón.

El artículo 23 precisa que el Contrato de Trabajo debía constar por escrito salvo en los casos previstos en el artículo 26, los cuales se referían a los trabajadores de labores del campo, del servicio doméstico, trabajos temporales que no excedan de 60 días y los trabajos para obra determinada, en estos casos de contrato podía celebrarse en forma verbal.

Además de regular el Contrato Individual de Trabajo, define el Contrato Colectivo y estipula las causas en que podía darse por terminado; dentro de dichas causas las que consideramos más relevantes son: por mutuo consentimiento, por causas estipuladas expresamente en el contrato, por terminación de la obra y por cierre total de la empresa; el artículo 78 precisa “por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos”, por medio de este artículo se establece el descanso obligatorio una vez a la semana, y aunque no precisa cual día, se asume que es el domingo.

El artículo 79 indica que las mujeres gozarán de ocho días de descanso antes del parto y un mes de descanso posterior, percibiendo el mismo salario; también se fija el salario mínimo que deben percibir los trabajadores, dependiendo de las condiciones de vida de cada región; y acerca del reglamentó Interior de trabajo, establece las horas de entrada y salida; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las labores, día y lugares de pago, disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas y de la misma forma ya se reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, lo cual en anteriores legislaciones no se hizo.

A continuación citaremos algunas obligaciones de los patrones, el artículo 111 de la Ley de 1931 establece la obligación del patrón de dar preferencia en la contratación a los trabajadores de nacionalidad mexicana, a los que hayan trabajado para él con anterioridad y a los trabajadores

agremiados a cualquier sindicato lícito; cuando los patrones ocupen los servicios de más de cien trabajadores y las fábricas estén situadas en una de las poblaciones, deberán proporcionar vivienda a los trabajadores, por las que podrán cobrar una renta que no exceda del medio por ciento mensual el valor de la finca.

Otra obligación del patrón fue la de cubrir las indemnizaciones por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales; proporcionar útiles, instrumentos y materiales para ejecutar el trabajo convenido; conceder a los trabajadores tiempo necesario para ejercicio de su voto en las elecciones populares; cumplir con las disposiciones de reglamento interior de trabajo y permitir a las autoridades la práctica de inspecciones en su empresa.

Cambiando un poco la idea, vemos a mencionar las causas de suspensión temporal de los Contratos de Trabajo en la Ley de 1931, estableciendo en su artículo 116 como tal: la falta de materia prima en la empresa, la falta de fondos para la prosecución normal de trabajo, el exceso de producción con relación a las circunstancias económicas y a las circunstancias del mercado, de la empresa, y el hecho de que el trabajador contraiga alguna enfermedad que sea contagiosa.

Pero también es importante señalar que el artículo 16 concedía al derecho común la categoría de fuente de nuestra disciplina laboral, por lo que en diversas ocasiones se pretendió invocar el Código Civil como supletoria a la Ley Federal de Trabajo; por lo que el imperio de la voluntad resultaba restringido; por tal situación no fue decisivo para lograr la plena autonomía. En la Ley de 1931, en su artículo 181, se intentó determinar la presunción de existencia del contrato, entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, pero con la deficiencia de estimar la existencia del consentimiento, dado que solo bastaba que un patrón sostuviera que no había manifestación de su consentimiento para

que la carga de la prueba recayera al trabajador. También fue posible, al amparo de esta Ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesionales, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salientes del ámbito del Derecho del Trabajo, en atención a la voluntad de las partes.

Consideramos en este punto que la Ley Federal del Trabajo de 1931, marcó un considerable avance en materia de relaciones laborales; y esto vino como consecuencia de las arbitrariedades que padecieron los trabajadores en años anteriores; y en lo referente a las obligaciones y derechos tanto del trabajador como el patrón, en esencia son las mismas que en la actualidad, en esta Ley que por su importancia histórica, en ella se realizaron brillantes funciones a favor del trabajador, uno de los fines para los que fue creada, fue principalmente la de otorgar protección a los trabajadores y resultó uno de los medios que más han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación al mejoramiento de las condiciones del trabajador como empleado.

2.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

El artículo 123 constitucional, apartado "A", fija los derechos de los trabajadores, dejando a esta la Ley su reglamentación específica. Durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos fue indispensable realizar algunas adaptaciones a la primera Ley Federal del Trabajo, en virtud del impulso industrial del país y las exigencias sociales de la relación de trabajo que, ante el avance del colectivismo, implicaron la aceptación de nuevos tipos de contratación y el mejoramiento de varios conceptos de alcance universal.

Las transformaciones sociales y económicas que surgieron en nuestro país, posteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron factores importantes para formular una nueva Ley que respondiera adecuadamente a las

exigencias de la época y a los constantes cambios de la vida diaria.

En razón de lo anterior, el 1° de mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fue promulgada por el Ejecutivo Federal, el día 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1° de abril de 1970.

La nueva Ley en principio cubriría las aspiraciones más relevantes de la clase trabajadora, pues se otorgó a ésta una serie de beneficios no incluidos en la legislación anterior, sin embargo, el sector patronal se opuso rotundamente a estas concesiones y el monto de los beneficios se reconsideró, quedando a salvo los intereses de ambas partes.

La nueva Ley de 1970 contiene conceptos y principios que son aceptados por la Doctrina y Jurisprudencia; establece el principio de que el trabajo es un Derecho y un Deber Social y no es artículo de comercio porque es energía humana y no de trabajo, exige respeto a la dignidad y libertad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Consigna la idea de que las normas de la Ley Laboral son únicamente los derechos mínimos de cada trabajador, que pueden superarse con los convenios colectivos de trabajo. Separó al Derecho del Trabajo del Civil, por primera vez, dejó de ser un estatuto regulador de relaciones patrimoniales y asumió que su función era la Seguridad Social, garantizando al trabajador, la estabilidad en su trabajo y la fijación de las condiciones de la prestación de los servicios. Haciendo del Derecho del Trabajo, el derecho general de las prestaciones de servicios. Incluyó el principio de que el simple hecho de la prestación de un servicio personal crea una relación jurídica que determina la aplicación de las normas laborales.

Estableció la capacitación obligatoria y permanente, que le permita al trabajador hacer frente al perfeccionamiento de la maquinaria, de los instrumentos técnicos de la producción y de los procedimientos técnicos de trabajo, pero dejó a las partes el establecer la forma en como se adquiriría, por lo que no llegó a tener los alcances deseados.

Reguló el trabajo de la mujer con la modalidad impuesta para la defensa de la maternidad; en cuanto al salario determino que debería de ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia; recogió instituciones como el derecho de antigüedad, el aguinaldo, el derecho a las invenciones realizadas por lo trabajadores, etcétera; y completó la regulación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 sobre los trabajos especiales, reconoció como principios la libertad sindical, por ser elemento esencia de la democracia social.

De está manera se constituyó nuestra Ley Federal del Trabajo, que a decir del Doctor Mario De la Cueva “no es, ni quiere ser, todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para anteponer la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional y superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombre sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”.⁴⁰

Así la Ley Nueva retoma los principios de la Declaración de Derechos y contempla con mayor fuerza la idea de la justicia social. De tal manera que a partir de la Declaración, la legislación laboral ha seguido una

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 60.

marcha ascendente en beneficio de la clase trabajadora; debido a su naturaleza dinámica, siendo un estatuto que se adecua permanentemente a las transformaciones sociales y económicas de cada pueblo y de la comunidad internacional para defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en espera de la suspensión de la explotación del hombre por el hombre y por el Estado.

Consecuentemente se hicieron diversas modificaciones a las normas Constitucionales como a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero siempre teniendo como objetivo regular la relación de trabajo de forma tal que permita mejorar, las condiciones de trabajo, de vida y de salud del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo contempla por primera vez lo que es: el trabajo como un derecho y un deber social, igualdad para los trabajadores (Art. 3°), derecho y deber son dos principios del Derecho del Trabajo; libertad para trabajar (Art. 4°), es otro principio del Derecho del Trabajo, los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores, la interpretación de ésta ley, del contrato de trabajo, del reglamento del trabajo será a favor del trabajador (Art. 18), contiene características de los derechos del trabajador; los convenios o liquidaciones serán ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los aprobará cuando no tengan renuncia de derechos de los trabajadores (Art. 33), reitera la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; reinstalación o indemnización, a opción del trabajador (Art.48); aumenta a seis días de vacaciones pagadas por el primer año de servicio (Art. 76); si el trabajador no cumple un año de servicio tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados al mismo patrón (Art. 79, segundo párrafo); el pago de aguinaldo (Art. 87); la libertad del trabajador a percibir un salario, al igual que los salarios devengados (Arts. 98 y 99), contiene el principio de igualdad; los descuentos autorizados en el salario del trabajador, serán a favor

de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente (Art. 110, fracción V), permite el embargo del salario para el pago de pensiones alimenticias en beneficio de las personas señaladas anteriormente (Art. 112, en relación con el artículo 110, fracción V), contiene la característica de inembargabilidad del salario, excepto cuando provenga de autoridad judicial competente; el patrón pagará los gastos para sostener los estudios de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos, el patrón proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (Art. 132 fracciones XIV y XV).

De igual manera que existieron reformas sustantivas en las normas del Derecho del Trabajo, también se modificaron las normas adjetivas. Partiendo de que la Ley Federal de Trabajo de 1970, independizó radicalmente al Derecho del Trabajo del Derecho Civil, el derecho procesal del trabajo adquirió la función social que el correspondía, pues es un proceso cuya finalidad esencial es la búsqueda de la Justicia Social, para los trabajadores.

En 1979 se hizo una reforma procesal cuya iniciativa no fue conocida por las partes, el proyecto no fue discutido, pero pese a esto, fue aprobada, creándose un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Es un proceso social que crea su propio sistema, recogiendo lo mejor del proceso dispositivo y del inquisitorio; originándose instituciones que le dieron carácter nuevo y propio. Es éste, la Junta está obligada a tomar las medidas necesarias para lograr la mayoría económica, concentración y sencillez procesal.

Lo anterior lo realizaría por medio de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, obligación de la Junta de tener por ejercitadas las acciones y por puestas las excepciones que en base a los hechos le corresponde al actor, ordenando que se corrijan las irregularidades y omisiones cometidas en el trámite del juicio, para efectos de regularizarlo. Teniendo la obligación de eximir al trabajador de la carga de la prueba.

Para poder agilizar y simplificar el proceso laboral es muy importante el principio de oralidad e inmediatez, inclinándose la ley mexicana por hacerlo preponderante oral. Para los mismos efectos, existía la facultad inquisitiva del tribunal para ordenar, sin la necesidad de petición de las partes, la práctica de todas las pruebas y diligencias para esclarecer la verdad.

A partir de la reforma, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene una responsabilidad y participación decisiva, para actuar sin solicitud de los trabajadores, ya que puede el Tribunal nombrar un procurador en auxilio, en caso de que se deje de promover durante el término de tres meses para poder continuar con el proceso.

Por tanto todas y cada una de las normas, decretos, reformas y modificaciones tienen como denominador común mejorar las condiciones de vida del trabajador, mediante una regulación más completa de su prestación de trabajo, que le otorgue derechos que le aseguren la vida, la salud y una existencia decorosa. Sin olvidar, que seguirá modernizándose este derecho en función de que se desarrolla conforme a las circunstancias actuales de los trabajadores.

2.4.3. La Ley Federal del Trabajo en nuestros días.

El presente punto tiene como finalidad ver los aspectos positivos y negativos de la Ley Federal del Trabajo, a la luz de las demandas del sector patronal, que están planteando que se lleven a cabo las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las leyes laborales en México hasta nuestros días no han sido modificadas; los cambios se han efectuado por lo pronto en los contratos

colectivos de trabajo. Sin embargo, desde 1988 se inició un debate, que aún no termina acerca de la necesidad de flexibilizar la Ley Laboral. Las primeras propuestas de modificación provinieron de la Concanaco y de la Coparmex. El punto central era la flexibilidad del trabajo, justificando por el nuevo entorno de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y, sobre todo, de elevar la producción y la calidad.

En aquellas propuestas iniciales se comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de la limitación de los conflictos obrero-patronales. En cuanto a la flexibilidad numérica se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantear el proceso de rescisión del contrato. En la funcional se plantea flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y las comisiones de productividad. En lo salarial replantear el concepto de salario remunerador y fijar el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa; reformular la idea de prestación económica y establecería con base en las capacidades de cada empresa, así como implementar el salario por hora.

En 1989 la diputación obrera logró que el Congreso sometiera a consulta popular las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo a través de la Secretaria del Trabajo, pero ésta no llegó a emitir resultado público.- Es desde ese año a la fecha , los empresarios nacionales y extranjeros han reclamado una ley del trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que se oponen a toda modificación (sindicalismo independiente, CTM, SME) y los que aceptan los cambios que no afecten derechos adquiridos; sobre todo hablan de la necesidad de incorporar un nuevo capítulo acerca de la modernización y productividad (STRAM, FAT).

En 1995 la polémica acerca del cambio de la Ley Federal del Trabajo se reforzó con el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León, en cuyos planteamientos se encuentra la necesidad de flexibilización de los mercados laborales.

Después de la crisis económica que sacudió al país en diciembre de 1994, el Partido Acción Nacional fue el primero en presentar y proponer una iniciativa de reforma para modificar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.

La Exposición de Motivos de la iniciativa del decreto que reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala que el Congreso Constituyente de 1917, instituyó a nivel constitucional, por primera vez en el mundo, la tutela jurídica de los derechos sociales, entendidos como los principios e instituciones que garantizan condiciones laborales justas. Gracias a este esfuerzo, el artículo 123 constitucional, sienta las bases para darle al trabajador los elementos mínimos que le corresponden por la prestación de sus servicios. En la iniciativa se propone reformar la fracción I del mencionado artículo constitucional, que establece la jornada máxima de 8 horas; con la reforma se señala una duración máxima del tiempo semanal de 40 horas, actualmente es de 48 horas semanales. Al reducir el tiempo total de trabajo se favorece la creación de nuevos empleos, y se abate el grave problema de desempleo. Como consecuencia de la reducción de los días de descanso por cada cinco de trabajo. Debe quedar claro que no se trata de trabajar menos sino de abrir nuevos espacios para que otros trabajen, y otorgar más tiempo al trabajador para que convivan con su familia y así promover a integración familiar considerando la familia como base de la sociedad.

De lo anterior planteado, consideramos que dicha modificación es un tanto tendenciosa, ya que si relacionamos la propuesta con el artículo 56 de

la Ley Federal del Trabajo, correspondiente al Título Tercero denominado Condiciones de Trabajo, el cual dispone que el trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o deduciéndolas en forma definitiva o temporal; posteriormente podrían los patrones alegar que para salvar puestos de trabajo, además de reducir la jornada laboral se alentaría también a reducir en cuanto al tiempo efectivamente laborado, es decir si de mutuo acuerdo, trabajadores o el sindicato con el patrón, establecen que la jornada de trabajo sea de treinta y cinco horas en vez de cuarenta horas, disminuyendo el salario proporcionalmente a la jornada de trabajo reducida, incuestionablemente se causaría una merma al poder adquisitivo de compra de los trabajadores; por lo que nos preguntamos si realmente se cumpliría el objetivo de crear más puestos de trabajo mediante la reducción de la jornada de trabajo, ya que en nuestro país no se realizan estadísticas que cumplan y vigilen tal objetivo.

Es la Ley Federal del Trabajo de 1970, que en la actualidad nos rige y establece reformadas normas protectoras de la clase trabajadora; por lo que también existe un Proyecto de reforma del Partido Acción Nacional a la citada Ley, la cual consiste en que debe ser motivo de análisis y discusión. Hasta el momento han revisado su proyecto inicial en diversas ocasiones y han propuesto un proyecto de ley consistente en una nueva y distinta Ley Federal del Trabajo, cuyos artículos han servido de base para la reflexión por parte de otros partidos políticos, particularmente por el Partido de la Revolución Democrática.

Tal proyecto con el que se pretende reformar la Ley Federal del Trabajo cambia principios básicos del derecho laboral que habían privado a México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto a la parte más débil de la relación laboral y sustituirlo por la función de vigilante del equilibrio entre los factores de la producción. Otro cambio importante en los principios es

la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad. La capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción; en este sentido, se introducen las nociones de contrato de aprendizaje, con su periodo de prueba; el fin de la relación de trabajo con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de terminación, que sustituye a los 20 días por año, a los tres meses, y a la anterior prima de antigüedad de 12 días por año; flexibiliza el trabajo discontinuo, y reglamenta el empleo de subcontratista.

El artículo 33 inserto en el Capítulo II referente a la Duración de las relaciones de Trabajo, de la iniciativa de decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo dispone que: “las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventualmente para obra o tiempo determinados. A falta de estipulación expresa, se presumirá que la relación es por tiempo indeterminado salvo que atendiendo a las circunstancias de la misma, deba presumirse que se trata de obra o tiempo determinado”; por lo que se desprende de tal situación tiende a flexibilizar a los contratos por tiempo indeterminado, debilitando el principio de estabilidad en el empleo, impulsa la creación de nuevos contratos o relaciones de trabajo que implican un menor costo para el sector patronal, poniendo en peligro la vida y la salud de los trabajadores, al mermar sus condiciones de trabajo.

En cuanto a flexibilidad interna, se especifica que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo, además se amplia la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos y geográficamente, así sus días y horas de trabajo; en particular la distribución del tiempo semanal de trabajo, que propone de 40 horas, a criterio del empleador según las necesidades de la producción; plantea la obligación del obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere, establece el privilegio de la capacidad sobre la

antigüedad para ascender en el escalafón.

Al respecto, en la Exposición de Motivos de la iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, en su Título tercero referente a las condiciones de trabajo, establece en el Capítulo I que, las condiciones de trabajo pueden modificarse en cualquier sentido, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y los principios fundamentales respectivos. Así, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que se propuso reformar, establece que " El trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal. Es caso de reducción de las condiciones, se hará un convenio escrito en el que se mencionen las circunstancias que justifiquen la modificación, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo anterior".

El artículo 55 establece que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o Doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

Por tanto la propuesta antes referida da la pauta para flexibilizar las normas laborales al pretender poner al trabajador y patrón en igual de circunstancias sin tomar en cuenta la vulnerabilidad del primero, bajo la necesidad y amenaza del desempleo.

El Doctor José Dávalos opina al respecto diciendo que "la flexibilización no busca corregir rigideces, sino que tiene el propósito de dismantelar el Derecho del Trabajo y desvertebrar instituciones esenciales del derecho individual, colectivo y procesal. Y agrega, que por medio de ésta, se

pretende establecer el cambio de turnos, la diversidad de funciones y la variación del lugar del trabajo, a voluntad del patrón; un excelente pretexto para fastidiar a los empleados y luego despedirlos, una moderna forma de pasar por encima de la dignidad de la persona humana”.⁴¹

Consideramos que cualquier planteamiento que se haga acerca de la flexibilidad interna, deberá responder, precisamente, a una necesidad productiva y no a un ejercicio arbitrario del poder patronal, además que las compensaciones que se fijen sean justas; para ello deben intervenir las organizaciones de los trabajadores para evitar que el empleador altere unilateralmente diversos aspectos en las condiciones de trabajo para provocar la renuncia del trabajador sin costo de despido alguno.

Con respecto a la flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad), la propuesta del Partido Acción Nacional no hace mención de la realidad que vive el salario, y mucho menos propone algo para defender a tal condición de trabajo, no propone tampoco una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abre la posibilidad de establecer múltiples formas de pago con mayor claridad que en la ley actual.

En este orden de ideas, consideramos que el proyecto panista se caracteriza por proponer una flexibilidad de carácter unilateral, es decir, de unilateralidad patronal, ya que no es una flexibilidad que implique un acuerdo con la parte obrera, sino por el contrario atenta contra los derechos laborales irrenunciables que durante décadas de lucha han adquirido la clase trabajadora y que es extensiva a sus familias, al pretender la renuncia de derechos laborales, en beneficio de unos cuantos que forman la clase patronal, en la relación de trabajo.

⁴¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Op. cit., pp. 724 y 725.

Solo podemos observar que existen bilateralmente en dos aspectos que menciona el proyecto y son: cuando los cambios en la tecnología o en la organización del trabajo que afecten el empleo; pues hay muchos cambios tecnológicos u organizaciones que no suponen reducción de personal y todos quedan a la discrecionalidad patronal; y los programas de productividad y capacitación. En éstos se sigue el actual modelo de convenios de productividad impulsados por la Secretaria del Trabajo en los que deben especificarse las metas y acciones que tales programas, los indicadores de productividad, el tipo de información que debe proporcionar a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación.

Consideramos que un planteamiento alternativo podría ser la flexibilidad bilateral en sentido amplio. Esta idea podría abrir realmente un espacio amplio y nuevo de acción a los obreros y sería diferente de la simple defensa de la rigidez como derechos ganados; además de la participación de los trabajadores en la productividad y sus beneficios; su derecho a acceder a la información y de negociación colectiva.

La reforma del Derecho del Trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, debe de tomar en cuenta las particularidades del país y no importar ideas de modelos ajenos al contexto nacional, consideramos que la flexibilidad en las normas laborales debe permitir conciliar la protección de los trabajadores con la flexibilidad de condiciones de trabajo. El detrimento de uno de los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores, implica el detrimento de la sociedad en su conjunto. Considerando que el permitir renuncia de derechos laborales es delicado y riesgoso, se distorsionaría el alma social del Derecho del Trabajo, de consecuencia que trascenderían a disminuir aún mas los derechos mínimos de los trabajadores que a lo largo del tiempo han obtenido hombre y mujeres que viven de su trabajo.

CAPÍTULO 3

Conflictos individuales de trabajo y las acciones que le asisten al trabajador

En el presente apartado partimos de la idea que consideramos tanto el derecho sustantivo como el procesal donde se intentan la realización de la justicia social, al existir una evidente desigualdad entre las partes que conforman la relación de trabajo, consecuencia está, de la diferencia económica, como cultural; se busca como meta la igualdad entre las partes, máxime que el derecho sustantivo laboral es de aplicación impositiva, inclusive por encima de la propia voluntad del trabajador. En la Ley Federal del Trabajo se encuentran determinados los derechos mínimos que por su naturaleza son irrenunciables. Es el derecho procesal laboral el que contiene las normas que pueden hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones o sirve de instrumento, para la aplicación de las normas sustantivas que consagran el equilibrio entre las partes, con una finalidad laborar, que determine coactivamente nuevos derechos.

En la relación de trabajo al existir oposición de intereses, constituyen el derecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional, pues conflicto es “toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en le extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma”.⁴² El derecho procesal laboral reconociendo que el trabajador debe de ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora, siendo la conciliación y el arbitraje el camino para solucionar esos conflictos, de manera justa para las partes.

⁴² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derechos procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989, p. 41.

3.1. Conflictos individuales de trabajo.

Conflicto significa, una oposición de intereses. En rigor es establecer el hecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional. La expresión conflicto no es única, pues existen otras de significado análogo, como son: colisión, las diferencias, las controversias, los juicios, negocios, cuestiones planteadas, contiendas, las cuales son aplicadas en algunas de nuestra leyes, como es el caso del artículo 123, apartado "A", fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala como sinónimo a "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo ...". La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en su artículo 24, fracción XII, entre otros, hace referencia a "las controversias", y el artículo 26, fracción III, entre otros, lo hace en relación "a los juicios", pero al establecer las atribuciones de la Cuarta Sala del la Suprema Corte de Justicia de la Nación, utiliza precisamente la voz "conflicto", en sus artículos 27, fracción III, incisos a) y b). Por su parte el Código Federal de Procedimientos Civiles, menciona en sus artículos 220 y 222, la expresión "negocios" y "cuestiones planteadas", respectivamente, en tanto que el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su artículo 255, utiliza la voz "contiendas". La Ley del Seguro Social, en su artículo 275, señala que "las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto, sobre las prestaciones que esta ley otorga, podrán ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de agotar el recurso de inconformidad que establece el artículo anterior".

La Ley Federal del Trabajo determina los conflictos laborales, al establecer en su artículo 604 lo siguiente: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV".

De esta norma legal se deduce que existen diversas clases de conflicto como son:

- A. En razón a las partes que intervienen:
 - a) Conflictos obrero-patronales.
 - b) Conflictos Inter-obreros.
 - c) Conflictos Inter-patronales.

Es importante recordar que, en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en su apartado 51, también nos habla de esta clasificación de conflictos laborales, pues señala que los conflictos de trabajo, conforme a la Doctrina y la Jurisprudencia se clasifican en dos criterios, de acuerdo, al primero, se divide en individuales y colectivos, es decir, los conflictos individuales son aquellos que afecta intereses de carácter particular, sin importar el número de trabajadores que participen en tales conflictos, es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo; en tanto que los conflictos colectivos afectan intereses de carácter profesional o sindical, sin importar el número de trabajadores que en ellos investigan, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo.

La segunda clasificación comprende dos tipos de conflictos, como son unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica; por lo que toca a los conflictos jurídicos son los que se refieren a la interpretación y aplicación de normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos; en tanto a los conflictos económicos son las que tienden a crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

Del citado apartado, sobresalen los siguientes tipos de conflictos:

B. En atención a los intereses invocados:

- a) Conflictos Individuales.- Aquellos que afecten intereses de tipo particular de los trabajadores, sin importar el número de ellos. También estos pueden ser de tipo jurídico y económico, por ejemplo, en el caso de que tal conflicto sea de orden económico, pues aquí se afecta un interés particular, que trata de crear nuevas condiciones de trabajo.
- b) Conflictos colectivos.- Los que afectan en general a la comunidad de trabajadores, sin importar el número de trabajadores que en ellos intervengan, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma.
- c) Conflictos jurídicos.- Son los que refieren al cumplimiento o la interpretación de las leyes o contratos, dependiendo el interés tutelado, sea individual o colectivo.
- d) Conflictos económicos.- Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y que pueden ser de naturaleza colectiva o individual, según el interés afectado.

Los conflictos individuales de naturaleza jurídica surgen entre dos sujetos de una singular y concreta relación laboral, por tanto serán de ese tipo si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas jurídicas de la citada relación, resolviéndose en procedimiento ordinario entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Arts. 870 al 891 L. F. T.).

Los conflictos de naturaleza jurídica son los que surgen entre empleadores y trabajadores con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento interno; es decir la aplicación de las normas preexistentes (Art. 870 L. F. T.), en cambio los de naturaleza económica tienen como objeto el regular

la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes (Arts. 900 y 919 L. F. T.). Por tanto, únicamente nos concretaremos hablar de los conflictos individuales, por ser la materia del presente punto, y no así de los conflictos colectivos.

En su mayoría los conflictos que habitualmente se ponen del conocimiento de las Junta de Conciliación y Arbitraje, son conflictos individuales de naturaleza jurídica, de contenido económico, las cuales surgen por violaciones de cláusulas de carácter económico; o que son el resultado del incumplimiento de prestaciones otorgadas por la ley en beneficio de los trabajadores o por interposiciones a los convenios celebrados al inicio de la relación de trabajo, por ejemplo que implican consecuencias indemnizatorias o el reclamo de pago de prestaciones acumulativas como es el caso de la prima de antigüedad o prestaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios, el aguinaldo y vacaciones, que de ninguna forma desvirtúa el hecho que el conflicto individual sea de naturaleza jurídica, máxime que con frecuencia son prestaciones que comúnmente se demandan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolviéndose a través del procedimiento ordinario (Arts. 870 al 891 L. F. T.).

El procedimiento paraprocesal o voluntario será el que se utilice en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los asuntos que no sean litigiosos, que indispensablemente se necesita que el trabajador, sindicato o patrón interesados en promover, ocurran ante los tribunales laborales a solicitar en forma oral o por escrito, la presencia de la persona cuya declaración debe ser recibida, la cosa que se pretenda sea exhibida o, en sí, la diligencia que pida la parte interesada se lleve a cabo; actuando la Junta en términos de lo establecido en los artículos 892 al 991 de la Ley Federal del Trabajo.

Los procedimientos ordinarios le toca conocer por lo general la tramitación de conflictos jurídicos, así como aquellos que no tienen señaladas formas especiales de tramitación, desenvolviéndose en diversas audiencias esenciales como son: la conciliación, demanda y excepciones, la de ofrecimiento de pruebas, la de recepción y la de discusión y votación.

Los conflictos que se suscitan entre el capital y el trabajo o entre trabajadores y patronos, se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia se encuentra definida en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo que tal competencia de las Juntas puede ser en razón de la materia o del territorio.

En razón de la materia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra especificada su competencia en el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, constitucional, en concordancia de las Juntas Federales de Conciliación, en su Artículo 698, párrafo segundo, en relación con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto cualquier materia no especificada en dichos preceptos legales, es del conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuya competencia es general en relación a las Juntas Federales que es específica (Art. 698, primer párrafo, L. F. T.); y por lo que corresponde a competencia en razón del territorio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Local como Federal, se encuentra regulada en el artículo 700 de la Ley Laboral citada.

Concluiremos diciendo que para que se presenten los conflictos de trabajo, previamente debe existir una relación jurídico laboral, pues sin esta condición no se podrán presentar los conflictos laborales que tienen como elemento importante al existir oposición de intereses de las partes que integran la relación laboral.

3.1.1. Conflictos entre trabajador y patrón.

Nace con motivo de la relación de trabajo, que normalmente se encuentra constituida, como es el caso de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero este también pueden surgir a su nacimiento, como es el caso de que un trabajador pretende ser contratado con base a los derechos de preferencia previstos en los artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo; así mismo puede concluir la relación de trabajo, como es el caso de muerte del trabajador en el que sus beneficiarios pueden demandar responsabilidad por el riesgo profesional a cargo del patrón o en forma sencilla, el pago de la prima de antigüedad.

Estos conflictos pueden surgir en razón de los siguientes tipos:

- a) Individuales de carácter jurídico.- Aquí el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, inclusive, todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, esto es que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, de carácter constitucional, legal o producto de una conversión, cuya tramitación se hace valer en juicio ordinario (Arts. 870 al 891 L. F. T.).
- b) Individuales de carácter económico.- La naturaleza de este tipo de conflicto, tiene como consecuencia que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo (Art. 57 L. F. T.). Este conflicto también se ventila en la práctica en el procedimiento ordinario.
- c) De tipo jurídico.- Para la existencia de esta clase es necesario la presencia de un interés colectivo, donde la solución que se de, a la diferencia planteada, afectará las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, o por lo menos, a los integrantes de una categoría profesional, ejemplo,

que una empresa deje de cubrir el salario a todos los trabajadores, su reclamación puede ser conjunta o separada, aun cuando por efecto de la litisconsorcio los actores tuvieran que hacerlo en los términos indicados en el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, unidos y una representación común, que desde luego para su reclamación se sigue el procedimiento ordinario.

- d) Colectivo de carácter económico.- Es la fijación de nuevas condiciones de trabajo que pueden ser relacionadas en beneficio de los trabajadores o de los patrones (Art. 123, apartado "A", fracciones XVII, XVIII y XIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), consistente en el derecho a las Huelga y los Paros, el primero cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital; y el segundo, se da únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previo conocimiento y autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien valorara su licitud. Estos tipos de conflicto que en la vía procesal pueden terminar, en términos de lo dispuesto por el artículo 919 de la Ley Laboral, que establece: "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 de trabajo, 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". Conflictos que se resuelven en procedimiento ordinario.

Concluimos diciendo que los conflictos entre trabajadores y patrones surgen en el momento en que nace, la que se encuentra ya constituida, o la que se da con posterioridad a la terminación de la relación de trabajo, y que al plantearse ante los tribunales laborales, es con la finalidad de lograr un equilibrio y justicia social entre ambas partes que conforman el conflicto obrero patronal, siendo la máxima el velar que no exista renuncia de derechos mínimos consagrados a favor de la clase trabajadora.

3.2. Causas de los conflictos laborales.

Las causas de los conflictos laborales surgen por un desequilibrio de los factores de la producción o por la violación a un derecho, en el que las partes que forman la relación de trabajo, acudan ante los tribunales laborales, como actor o demandado, en el que pueden plantear y resolver la pugna existente, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, que como solución para evitar ese tipo de pugnas, es el crear conciencia en la clase patronal en el sentido de que deben de respetar la dignidad y equidad de sus trabajadores, que tienen como consecuencia la disminución de conflictos que diariamente se ventilan en defensas de sus derechos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante los frecuentes abusos y opresión de que son objeto los trabajadores al encontrarse violentados sus derechos laborales por el patrón.

3.3. Acciones que le asisten al trabajador.

Iniciamos el presente punto manifestando lo que entendemos por acción que, es el derecho subjetivo de carácter público, la potestad, la facultad o actividad mediante la cual un individuo de derecho excita la actividad jurisdiccional, quien al solicitarle su intervención, se crea en el ámbito procesal la relación entre la autoridad y persona, quien al ser la primera la destinataria,

es con la finalidad que su intervención resuelva sobre la petición del sujeto que motivo esa actividad impulsora del proceso.

En el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, constitucional, encontramos la acción, al establecer en su parte conducente: “El patrón ..., estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario ...”. Por lo que corresponde a la Ley Federal del Trabajo se concreta a señalarla en su artículo 685, segundo párrafo, que nos habla de la suplencia de la queja a favor del trabajador, pues si este omite en su demanda la reclamación de prestaciones de Ley que derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos planteados por él, la Junta se encuentra obligada a subsanar ésta al momento de admitir la demanda.

Las acciones más comunes en materia laboral se encuentran: La Indemnización constitucional (tres meses de salario), cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones pactadas), reinstalación, pago de prestaciones devengadas como son salarios, aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, prima dominical, días de descanso, tiempo extras; acciones que se hacen valer en un solo escrito de demanda, tomando como base los hechos narrados por el trabajador contenidos en ese libelo.

Es importante señalar la distinción que existe con el término pretensión que, es el derecho material, el cual está contenido en la acción, lo que entendemos como las prestaciones que se reclama, pues a diferencia de la acción, tiene como destinatario a otro sujeto con interés contradictorio al solicitante de la pretensión, es decir, actor y demandado, reconvensionista y reconvenido, que busca el obtener la subordinación de un interés ajeno a uno propio, en relación con la decisión que trata de obtener de la intervención del órgano jurisdiccional, basado en el planteamiento de la pretensión. Es

imperante también señalar que en materia laboral la acción procede determinando con toda claridad el motivo de la pretensión, no siendo necesario expresar su nombre. Su fundamento lo encontramos en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, que señala en la parte que más nos interesa: "... El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus pretensiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones".

Ahora bien, la demanda es el acto procesal por el cual una persona que se constituye en parte actora o demandante, pone en movimiento el ejercicio de la acción y formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional para que este a su vez resuelva y dicte una resolución en contra del demandado.

Las anteriores distinciones lo ejemplificamos en términos de lo dispuesto por el artículo 685, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los derechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta... ". Es de aquí en donde se desprende de la simple lectura de este precepto legal que únicamente se habla de la pretensión y no así de la acción. Partimos de la idea que no se adiciona la acción del actor, sino la pretensión dirigida al demandado. Un ejemplo claro es cuando el trabajador que demanda ante la Junta la indemnización constitucional por el despido y está es incompleta por no comprender todas las prestaciones legales que derivan de la acción intentada o procedente, como sería el caso de no reclamar los salarios caídos subsecuentes a los tres meses, la Junta deberá adicionar esa prestación omitida en la demanda, pues tal implica una consecuencia jurídica en términos del artículo 48 de la Ley Laboral en comento.

Concluimos diciendo en base a las distinciones planteadas con anterioridad, que la pretensión son las prestaciones que se le reclaman, buscando el obtener la subordinación de un interés ajeno a uno propio y que estas se encuentran contenidas en la acción que al ejercitarla ante la Junta es con la finalidad de que con su intervención resuelva sobre la petición que motiva su participación, misma que se encuentra contenida en la demanda, que al presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje activa el ejercicio de la acción, planteando la pretensión reclamada, y está a su vez resuelva y dicte un fallo en contra del demandado.

3.3.1. La indemnización constitucional.

El fundamento lo encontramos en el artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que cuando un trabajador es despedido injustificadamente puede elegir la acción de indemnización constitucional, que consiste en que el patrón está obligado al pago del importe de tres meses de salario. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, además dispone que puede optar por la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, es decir, el cumplimiento de la relación de trabajo; en ambos casos, no importa la acción intentada, por ser alternativas, el patrón deberá de pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha en que se suscito el despido hasta que se de cumplimiento al laudo, si en el juicio respectivo seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón no acredito la causa de la rescisión.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece que en caso de que se reclame la reinstalación, al existir la negativa del patrón, podrá éste sustituirla por la de indemnización en términos del artículo 50 de la Ley Laboral en mención. En consecuencia se da por terminada la relación de trabajo.

El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el trabajador puede separarse de su trabajo con causa justificada dentro de los treinta días siguientes que se dé cualquiera de las causas que señala el artículo 51 de la Ley de la materia y que deberá ser indemnizado en términos del artículo 50, en este precepto legal además incluye veinte días por año. De aquí que también está obligado a indemnizar de igual manera que el despido injustificado.

Podemos concluir que la indemnización constitucional es un derecho del trabajador y una obligación del patrón de pagar al primero de los nombrados el importe de tres meses de salario, ya sea que estemos en presencia de un despido injustificado o ante la separación con causa justificada, en el que además le deberá ser cubiertos los salarios caídos desde que sucedió ese evento hasta que se de cumplimiento al laudo, que en definitiva resolvió el juicio respectivo en el que el patrón no acreditó la causa de la rescisión.

3.3.2. Las prestaciones.

Corresponde al trabajador titular de un derecho reclamar del patrón ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del ejercicio de la acción laboral de pretensión procesal o bien en la vía extrajudicial, además de la indemnización constitucional por despido injustificado, el cumplimiento de su obligación que conforme a la Ley Federal de Trabajo consignan a favor de la clase trabajadora, que de forma enunciativa, más no limitativa, señalamos:

- a) Pago de los salarios caídos o vencidos.- Es la prestación que el patrón está obligado a cumplir para con el trabajador, independientemente de que éste haya ejercitado la acción de indemnización constitucional o reinstalación en el trabajo que desempeñaba, desde el momento en que

surge el despido injustificado hasta que se de cabal cumplimiento al laudo que resolvió en definitiva que el patrón no probó la causa de la rescisión de la relación de trabajo (Art. 48 L. F. T.).

- b) Pago de horas extras.- Son las que se encuentran comprendidas fuera de la jornada normal de trabajo, cuya limitación es que no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana (Art.66 L. F. T.), lo que hace que como máximo se trabajen nueve horas extras por semana, las cuales se pagarán al cien por ciento más del salario correspondiente a la jornada normal de trabajo (Art. 67 L. F. T.), y en su caso de que el trabajador se le obligue a exceder el tiempo extraordinario de nueve horas a la semana, de igual forma obliga al patrón a pagar por el excedente con un doscientos por ciento más del salario que toca por una jornada normal de trabajo (Art. 68 L. F. T.).

- c) Pago de vacaciones y prima vacacional.- Este derecho de los trabajadores, fue establecido con la finalidad de otorgarles un tiempo de descanso prolongado para estar con su familia y dejar a un lado la disciplina estricta y rutinaria de prestarse diariamente a un trabajo, realizando la misma actividad. Los trabajadores que tenga más de un año de servicios disfrutara de vacaciones pagadas, no inferior a seis días laborales, y anualmente se aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce días por cada año de servicio, posteriormente por cada cuatro años, se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco de servicio (Arts. 76 y 78 L. F. T.); en el caso de que los trabajadores que prestan sus servicios no son constantes y los de temporada únicamente será en proporción al numero de días trabajados en el año (Art. 77 L. F. T.). Las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración según lo establece el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo aunque este mismo precepto contiene una excepción, la cual establece que si la

relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. La Ley Federal del Trabajo también establece que aunque los trabajadores no sean de planta, tendrán derecho a vacaciones y esto en relación por los trabajadores que solo son de temporada, como por ejemplo los que laboran solo en navidad o en verano. Las vacaciones deben otorgarse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes de cumplir un año de servicio, los patrones deben otorgar a los trabajadores una constancia que determine su antigüedad así como los días que tienen derecho a disfrutar y cuando deben tomarlos (Art. 81 L. F. T.). Si el patrón no acata esta disposición, el trabajador tiene facultad para hacer el reclamo de ese derecho de acuerdo con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si no lo hace en el tiempo debido prescribe su derecho. Además de otórgales una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones (Art. 80 L. F. T.).

- d) Pago de aguinaldo.- Es el derecho que tiene el trabajador de percibir una remuneración en forma anual que debe ser pagada antes del día 20 de diciembre, que por lo menos debe ser el equivalente a quince días de salario. En su caso de que el trabajador no haya cumplido el año prestado sus servicios, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, de acuerdo al tiempo que haya trabajado, independientemente de que se encuentre laborando o no (Art. 87 L. F. T.).
- e) Pago de prima de antigüedad.- Esta considerada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que establece ese derecho de los trabajadores de planta, que adquiere beneficios por el solo transcurso del tiempo. Consiste en el pago del importe de doce días de salario, por cada año de

servicio (fracción I); para determinar el monto del salario debe estarse a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Laboral de la materia (fracción II); esta prestación se pagará únicamente a trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siendo requisito indispensable que hayan laborado por lo menos quince años, de igual forma a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, no importando la justificación o injustificación del despido (fracción III y IV); En el caso de fallecimiento del trabajador, no importando su antigüedad, la prima que en derecho corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501 de la Ley Laboral en comento (fracción V). La prima de antigüedad se cubriría a los trabajadores o a su beneficiarios, independientemente de cualquier prestación que les corresponda (fracción VI).

- f) Pago de la prima dominical.- Es un hecho notorio que los días domingo está destinado a que el trabajador descanse después de laborar seis días a la semana, conviva con su familia y realice otras actividades. En el caso de que el trabajador labore ese día tendrá derecho a un pago adicional por lo menos del 25% que se calculará sobre el salario de los días ordinarios (Art. 71 L. F. T.). No es obligación del trabajador trabajar los días de descanso, en caso contrario, el patrón pagará a éste, además un salario doble por el servicio (Art. 73 L. F. T.).

Concluiremos diciendo que los trabajadores como titulares de derechos van a reclamar del patrón, en caso de incumplimiento, en ejercicio de la respectiva acción, en caso de despido injustificado, el cumplimiento de esa obligación omitida por éste, que conforme a la Ley Federal del Trabajo consignan a su favor, como es el pago de la correspondiente Indemnización constitucional, reinstalación, pago de prestaciones devengadas como son salarios, aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, prima dominical, días de

descanso, tiempo extras; acciones que se hacen valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por su naturaleza son irrenunciables de la clase trabajadora.

3.3.3. La reinstalación.

En el supuesto que un trabajador haya sido despedido injustificadamente y éste ejercita ante los tribunales del trabajo la acción de cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo y acción de indemnización constitucional (Art. 48 L. F. T.), lo tiene que hacer dentro de los dos meses a partir de la separación del trabajo (Art. 518 L. F. T.), eligiendo el ejercicio de una u otra, y nunca las dos al mismo tiempo, esto es, en principio nos lleva, a la reinstalación en igual de condiciones en que se venía realizando el servicio, debiendo disfrutar además de aquellos beneficios que haya adquirido durante la separación de su trabajo hasta que sea ejecutado el laudo, por ejemplo, el aumento anual a los salarios mínimos generales, existe condiciones más favorables atribuibles a su puesto, dado que conlleva al pago de los salarios caídos o vencidos, mismos que se generan desde la fecha del despido injustificado hasta el comento en que el patrón cumple con la reinstalación del trabajador (Art. 48 L. F. T.).

Es importante señalar lo que entendemos por estabilidad en el trabajo, el jurista Deveali la define de esta manera: “la estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea, en el derecho de existir jubilación o pensión por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”.⁴³

⁴³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit., p. 24.

En la Constitución encontramos un caso de excepción a la estabilidad, esto es en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, el cual establece lo siguiente: “El patrón 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 patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo señala los casos en que el patrón queda exento de la obligación de reinstalar al trabajador, el cual se transcribe a continuación y que establece:

“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 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”.

Si el trabajador demandante se encuentra en alguno de los supuestos que señala el precepto legal antes invocado, el patrón podrá hacerla valer y una vez acreditada la misma, estará facultado para negarse a aceptar la reinstalación que se le reclama, y en su lugar, debe proceder al pago de la indemnización que en derecho procede, es decir, el pago del importe de tres meses de salario.

El artículo 50 dispone: “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consideran:

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 servicio 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”.

En el artículo 2 de la Ley Federal de trabajo encontramos el fundamento, de la estabilidad pues el mismo establece: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre

trabajadores y patrones.

Por ello se habla de una estabilidad absoluta y una relativa. En la primera el patrón está impedido por la Ley para despedir sin causa justa al trabajador y en la segunda el patrón puede estar facultado para despedir al trabajador mediante el pago de una indemnización. Aunque en muchas ocasiones en la práctica el patrón le ofrece al trabajador cierta cantidad y si este la acepta no se toma como despido sino como una terminación por mutuo consentimiento.

Cuando el patrón pretende liquidar a sus trabajadores de manera unilateral, es decir, sin conciliar antes con el trabajador y sin una causa justificada, es decisión del trabajador aceptar o no ya que por ello se encuentra establecido el principio de estabilidad, puesto que lo más importante para el trabajador debe ser, el conservar su empleo y tener un desarrollo personal en el mismo y no cambiar de un trabajo a otro sin ningún beneficio ni mucho menos una profesionalización en su desempeño laboral.

CAPÍTULO 4

Los derechos laborales irrenunciables y las formas de terminación del conflicto individual de trabajo

4.1. Los derechos laborales irrenunciables.

El Derecho del Trabajo, es un derecho protector de la clase trabajadora, por ser la parte frágil de la relación de trabajo, y como tal, existe a favor del trabajador el derecho de exigir el cumplimiento de las normas de éste que obran establecidas en la ley a su favor y es deber del patrón el cumplir con las mismas, los funcionarios del trabajo (Presidentes de la Juntas, Auxiliares, Secretarios, Actuarios y Procuradores), quienes deben en todo momento cuidar el cumplimiento y aplicación exacta de esas normas protectoras del trabajo, buscando el equilibrio y armonía en las relaciones de trabajo, con estricto apego a los principios contenidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en las normas que le sean supletorias. Su origen se encuentra en la Constitución de 1917, en su artículo 123, apartado "A"; luego siendo reglamentada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 98; y actualmente en la Ley Laboral mencionada, pero del año de 1970, en su artículo 33, primer párrafo, que rige en nuestros días.

Es la irrenunciabilidad una de las características o atributo de los derechos de los trabajadores, es un beneficio a favor de los hombres y mujeres que viven de la prestación de su fuerza de trabajo, es decir no opera en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores el principio de que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse, porque al contener la legislación labora un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, como tal no procede la renuncia de esos derechos, y si lo hacen, dicha renuncia es nula de pleno derecho y en su lugar se aplican las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo; tales derechos que a través de la historia los trabajadores

obtienen como logros y conquistas laborales a su favor, se consagran hasta nuestros días en el artículo 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es la base, debajo de este precepto nada, hacia arriba, todos los beneficios de los trabajadores pueden conseguir; continúa la legislación laboral que asciende los derechos de la clase trabajadora; luego vienen los contratos individuales, contratos colectivos y contratos ley, que como pactos deben de contener los derechos consagrados en la Ley; pero estos comúnmente se celebran estableciendo condiciones más favorable a los trabajadores.

El artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, inciso h, de la constitución consagra éste atributo al establecer: “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: ... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a su favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

El jurista Alberto Briceño Ruiz señala que: “El abuso de los patronos, obliga a consignar estas limitaciones, para evitar que la ignorancia, la miseria, la necesidad de conservar un trabajo, fueran factor de violación permanente”⁴⁴; por tanto, el abuso no puede justificar la violación de derechos laborales que por su naturaleza son irrenunciables, sino por el contrario, es cuando debe exigirse el cumplimiento de las normas y de ser necesario de la aplicación coercitiva.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, se rige en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, específicamente en el Título Tercero, referente a las Condiciones de Trabajo, Capítulo I; así también en el Título Cuarto que nos habla de los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los

⁴⁴ Ibidem, p.376.

Patrones, concretamente en su Capítulo I.

El artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo acoge esta característica de los derechos laborales irrenunciables, en su fracción XIII, que establece: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ... XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo”.

Así también, el artículo 33, primer párrafo, de la Ley Laboral antes mencionada, establece: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan a sus salarios devengados, a las indemnizaciones y demás prestaciones que derive de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé”.

El Doctor José Dávalos dice que “El trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales; si lo hiciera, independientemente del motivo que tuviera para ello, esa renuncia no producirá efecto legal alguno; se tendría por nulas las cláusulas que contuvieran la renuncia y en su lugar se aplicaría la ley o las normas supletorias (artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, inciso h, de la Constitución, y 5°, fracción XIII, y 33 de la L. F. T.)”.⁴⁵

Es importante señalar que al existir la relación de trabajo, es decir al empezar a laborar el trabajador, queda protegido por la legislación laboral, independientemente de que tenga o no contrato de trabajo (Art. 20 L. F. T); por tanto, no pueden privarse voluntariamente de ejercitar un derecho o abandonarlo, estos derechos son condiciones de trabajo contenidas en las

⁴⁵ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 9.

relaciones de trabajo.

Un ejemplo claro de los derechos laborales irrenunciables es la protección al salario, en términos del artículo 123, fracción XVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 5º, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, que establecen esta característica. Esto es, el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, señala: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”; salario que es producto del trabajo ya prestado, por lo que en caso de renuncia que realice el trabajador a percibirlo carecerá de toda validez.

Una vez que el trabajador recibe el importe de su salario, está en la libertad de disponer del mismo, atendiendo a sus propios intereses, pero cualquier disposición o medida que desvirtúe ese derecho es nula, tal y como lo establece el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

Es nula también la cesión de los salarios que el trabajador realice a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, tal y como lo establece el artículo 104 de la Ley Federal del Trabajo. Norma protectora del salario de la clase trabajadora, al no permitir la renuncia a ese derecho y que este sea transmitido a favor de su patrón o terceras personas, privándolo de esa manera a percibir y disfrutar tal retribución producto del trabajo realizado.

Es obligación del patrón entregar directamente al trabajador el importe exacto de su salario, por lo que se encuentra impedido de entregárselo a otra persona, excepto cuando el trabajador se encuentre impedido para hacerlo y éste otorgue mandato a una o varias personas, en el que autoriza para recibir sus salarios, o cuando una autoridad judicial en este caso en

materia familiar, ordena al patrón retener determinado porcentaje del salario del trabajador, esto es tanto prestaciones ordinarias como extraordinarias que por cualquier concepto perciba en su fuente de trabajo, y su producto sea entregada a una tercera persona, ya que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la familia (esposa, hijos) o quienes viven o dependen económicamente del trabajador, como lo establece el artículo 110, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

Este tema quedará detallado aún más a lo largo del desarrollo de los siguientes puntos, en el precisaremos la forma en que ha sido violado esta característica del derecho de los trabajadores y las practicas que se desarrollan para llevar acabo renuncia de esos derechos.

Podemos concluir por el momento diciendo que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase trabajadora, de los económicamente débil, de las personas que viven de su trabajo, los alcances u objetivos de esta Ley van más allá de la protección al trabajo y sus derechos adquiridos, ya que también otorga protección a su familia (esposa, hijos) o quienes viven o dependen económicamente del trabajador.

4.1.1. Excepción al principio de irrenunciabilidad.

Existe la excepción y se admite a esta característica de los derechos laborales irrenunciables, que es la renuncia que tácitamente hace el trabajador a su trabajo por ser un acto unilateral y libre, es su voluntad de no trabajar, de ya no continuar en un trabajo determinado, pues son ellos quienes pueden renunciar libremente en cualquier tiempo, esto sin que se ejercite en contra del trabajador coacción alguna para obtener esa renuncia; pero debe de tener cuidado el trabajador de que si renuncia dentro del primer año, en no provocar perjuicios al patrón, pues este estaría en la posibilidad de demandar al

trabajador responsabilidad civil, en caso de que incurriera en la misma, párrafo tercero, séptimo y octavo del artículos 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 40 de la Ley Federal del Trabajo. La renuncia a un trabajo o empleo, no implica de ninguna manera la renuncia a derecho como son salarios devengados, horas extras, fondo de ahorro, aguinaldo, vacaciones, participación de utilidades, prima de antigüedad, prima dominical, etcétera.

4.2. Formas de terminación de los conflictos individuales de trabajo.

El Doctor Mario De la Cueva señala que “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.⁴⁶ Son causas disolventes de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, las cuales se encuentra establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que las dividiremos en dos categorías. La Primera se encuentra establecida en su fracción I, que menciona como causa de terminación de las relaciones individuales de trabajo “el mutuo consentimiento de las partes”, circunstancia ésta que implica la renuncia del trabajador a su trabajo y por la otra parte la conformidad del patrón, la cual es válida, dado que la ley admite la renuncia al derecho a seguir laborando, siempre y cuando exista la licitud de esa terminación. En la mayoría de las ocasiones nos encontramos que tal renuncia en realidad se trata de un despido injustificado, la cual es obtenida en diversas ocasiones a través de la coacción que se ejerce en contra del trabajador y generalmente se otorgan por escrito, en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento o en su caso, suscribe otro en el que declara el trabajador que se separa del trabajo por decisión libre, esto tal solo por una cantidad de dinero por concepto de

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit., p. 242.

gratificación, que desde luego aprovechándose el patrón de la suma necesidad económica del trabajador, de forma unilateral hace entrega de una cantidad de dinero por debajo de las indemnizaciones que conforme a la Ley le corresponden. Para evitar este tipo de abuso, la solución se encuentra en la educación, el apoyo sindical y como última alternativa la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador está en posibilidad de demostrar esa conducta indebida por parte del patrón, por lo que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar.

La renuncia al no tener la categoría de un convenio ni de una liquidación (Art. 33 L. F. T.), no requiere como requisito de validez, la ratificación ante los tribunales del trabajo; ahora bien, por lo que respecta al despido tampoco es un convenio ni una liquidación, por tanto, tendrá validez sin necesidad de que sea ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje con el consiguiente peligro de que aquél contenga renuncia de derechos, en perjuicio del trabajador. Es importante señalar que no constituye una renuncia de derechos, en cuyo supuesto sería nula (artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, constitucional), ya que la renuncia al trabajo está reconocida en la Ley y solo se podrá invocar la nulidad, si la voluntad del trabajador, al firmar su renuncia, estuviera afectada por un vicio.

La Segunda categoría la encontramos en las subsecuentes fracciones del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, causas de terminación que en la forma en que se encuentran redactadas, es fácil su comprensión, pues en su fracción II, establece que "la muerte del trabajador", pero es importante hacer notar que nunca habla de la muerte del patrón, porque ante tal evento la terminación se generaría por cierre de la fuente de trabajo; la fracción III, se refiere como causa de terminación de la relación de trabajo "La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de

conformidad con los artículos 36, 37 y 38”, circunstancia ésta que opera si fue legítima la fijación de un término de duración y si al vencer no subsiste la materia del trabajo; la fracción IV señala como causa de terminación de la relación de trabajo “La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo”, la primera es cuando el estado de salud del trabajador le impide continuar con su trabajo que en ese momento desempeña, y la segunda es cuando el hecho de que el trabajador deja de ser apto para realizar el trabajo encomendado. En el caso de la incapacidad, si ésta no deriva de un riesgo profesional, el trabajador puede exigir que se le asigne un trabajo compatible con sus aptitudes, esto sin afectar el hecho de que tenga otra prestación a que tenga derecho, o bien, a su elección se le indemnice, en términos del artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, con el importe de un mes de salario y doce días por cada año de servicio, a título de prima de antigüedad; y por lo que corresponde a la inhabilidad manifiesta del trabajador, hablamos de una causa de terminación de características muy especiales, pues partimos de la idea de que el trabajador debe de ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (Art. 134, fracción IV, L. F. T.), por lo que en caso de que su trabajo no lo hace intencionalmente, incurre en la falta de probidad (Art. 47, fracción II, L. F. T.), dando causa a que se rescinda la relación de trabajo, pero si estamos en el supuesto de que su trabajo ya no lo hace porque no es hábil, el patrón podrá dar por terminado, sin que incurra en responsabilidad alguna, el contrato de trabajo. Esta causa de terminación es importante señalar que corresponde a cargo del patrón la carga de la prueba de acreditar la inhabilidad del trabajador. Por último únicamente señalaremos la fracción V que habla de “los casos a que se refiere el artículo 434”, es decir, de la terminación derivada de situaciones colectivas, en los casos de cierres de empresas.

Nuestro derecho mexicano pone en práctica tres métodos para lograr dirimir los conflictos de trabajo, siendo estos *la negociación amistosa o*

auxiliada por alguna autoridad, la cual se desarrolla a través de convenio que celebran entre el patrón y el trabajador, que tiene como finalidad dar por terminada la relación de trabajo, pacto este que debe señalar el pago de todas las prestaciones que conforme a la Ley tiene a su favor el trabajador; *la acción libre de los trabajadores*, producto primario y natural de la idea del Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadora, es decir, el derecho de huelga y el derecho de poder conformar un sindicato por parte del trabajador; y *el ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, a fin este organismo, cuyo fundamento se encuentra en el artículo 123, apartado "A", fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, resuelva los conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, que se presenten en las relaciones de trabajo o en ocasión de ellas. De lo anterior únicamente nos referiremos a los métodos primero y tercero, para solucionar los conflictos individuales de trabajo, que son temas a estudio en el desarrollo de los siguientes puntos. Por tanto, toca a la Junta de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, por lo que su intervención es con la finalidad de que se respeten los derechos de los trabajadores.

Las causas de los conflictos laborales surgen por un desequilibrio de los factores de la producción o por la violación a un derecho, en el que las partes que forman la relación de trabajo, que en ocasiones a fin de resolverse conlleva a un sacrificio para las mismas, acudan ante los tribunales laborales, como actor o demandado, en el que pueden plantear y resolver la pugna existente, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, que como solución para evitar ese tipo de pugnas, es el crear conciencia en la clase patronal en el sentido de que deben de respetar la dignidad y equidad de sus trabajadores, que tienen como consecuencia la disminución de conflictos que

diariamente se ventilan en defensas de sus derechos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, interviniendo este órgano en las formas de terminación de las relaciones de trabajo, ya sea en la ratificación y/o aprobación de convenio, desistimiento o transacción.

4.2.1. El convenio.

Esta forma de terminación de los conflictos de trabajo se encuentra encaminada a la conciliación, que de manera cotidiana da por terminado anticipadamente los procesos, es decir, sin esperar a que los tribunales de trabajo dicten el laudo, por lo que al celebrar convenio las partes que integran la relación de trabajo es con la finalidad de poner fin al conflicto y que sea aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, lo interpretamos como un beneficio establecido a favor de la clase trabajadora, que tiene como finalidad protegerlos contra la celebración de convenios favorables al patrón, que son perjudiciales y lesivos a los intereses del trabajador, lo que implica renuncia de sus derechos laborales; por tanto mientras el pacto no cause perjuicio para aquéllos, el mismo es válido, aún cuando ese convenio no haya sido sancionado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues el aprobarlos no constituye la cosa juzgada, dado que no resuelve como órgano jurisdiccional las situaciones sometidas en arbitraje.

Sirve de apoyo la Jurisprudencia sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, publicada en la página 645, Apéndice 2000, Octava Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, del tenor siguiente:

“CONVENIOS DE LIQUIDACIÓN DE LOS TRABAJADORES, SANCIONADOS POR LA AUTORIDAD DEL TRABAJO. NO CONSTITUYEN COSA JUZGADA.

(INDUSTRIAL MINERA MÉXICO). Los convenios sancionados por una autoridad laboral, conforme al segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, mediante los cuales los trabajadores separados se dan por satisfechos en el pago de su liquidación, no constituyen cosa juzgada, porque la Junta del Trabajo que lo aprobó, solamente sancionó la manifestación de voluntad contenida en él, pero sin resolver al respecto como órgano jurisdiccional; es por ello que no pueden ser equiparados a un laudo con los efectos inherentes al mismo, pues no se dan dentro del juicio, como lo dispone el artículo 876, fracción III, del ordenamiento legal señalado, ni puede sostenerse que el laudo con el que concluyó el juicio en que se controvierte dicho convenio, constituya una revocación respecto al contenido del propio convenio”.⁴⁷

El artículo 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las condiciones nulas y que no obligan al trabajador, aún cuando se haya expresado en el convenio, así como todas las demás estipulaciones que implican renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador, establecidas en la legislación laboral existente. Por tal, si el convenio celebrado contiene renuncia de derechos laborales es procedente la nulidad referente a la parte que lo contiene, dado que la finalidad no es destruir los efectos del mismo, sino reclamar el reconocimiento de esos derechos para ajustarlos a las normas establecidas en la ley o contrato.

Los convenios celebrados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene plena validez, ya que en su aprobación interviene la autoridad competente, cuya función es garantizar la misma, así como la justicia y equidad del pacto. Los derechos laborales irrenunciables no implica el hecho de hacer nulo el celebrar convenio y liquidación con el patrón, porque tiene como

⁴⁷ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, p. 440.

consecuencia que en todos los casos en que existe diferencias sería obligatorio acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las controversias.

El artículo 33, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos que como tales se exigen para la validez de todo convenio, al establecer: “Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.

En aras de dar debido cumplimiento a la disposición del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo consideramos necesario reformar su texto, a efecto de adicionar un tercer párrafo, mismo que proponemos determine lo siguiente: **“Se dejará a salvo el derecho del trabajador, para ser ejercitado en la vía legal correspondiente, cuando se le niegue o restrinja derechos laborales”**.

La reforma para adicionar el artículo en comento, es con la finalidad de evitar toda limitación a los derechos del trabajador que implique renuncia, dado que sí se presenta está situación en la que se beneficia al patrón en detrimento del primero y las Juntas de Conciliación y Arbitraje al intervenir en las formas de terminación de las relaciones de trabajo, ya sea en la ratificación y/o aprobación de convenio, desistimiento o transacción, permiten que conlleven renuncia de derechos del trabajador y que aún así los aprueban, ya sea por descuido o por exceso de asuntos que se ventilan a diario ante esos funcionarios del trabajo, circunstancias éstas, por las que se deben dejar a salvo los derechos del trabajador, para ejercitarlos en la vía que conforme a derecho le asista; como ejemplo, en el ámbito penal, en el que al habersele

limitado los derechos laborales del trabajador, independientemente de que se haya ratificado y/o aprobado convenio, desistimiento o transacción, exista renuncia de derechos del trabajador, éste puede querellarse por el delito de Discriminación, previsto y sancionado por el artículo 206, facción III y penúltimo párrafo, del Nuevo Código Penal para el Distrito Federal, cometido en su agravio y en contra del patrón y/o Junta de Conciliación y Arbitraje, pues dicho dispositivo normativo establece: “Se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas o estado de salud: ... III. Niegue o restrinja derechos laborales. Al servidor público que niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta”. Tal reforma consideramos necesaria, por que de esa forma se intimida a la clase patronal y a los funcionarios del trabajo, evitando la renuncia a los derechos del trabajador, al ser de su conocimiento que pueden incurrir en un ilícito previsto y sancionado por nuestra legislación penal vigente.

En cuanto a los requisitos que debe contener todo convenio es aplicable la Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 399, Apéndice 2000, Séptima Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, que establece:

“RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO. DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo de

1970, todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; de manera que si en un finiquito liberatorio no se especifican circunstancialmente los conceptos y no se determina el periodo ni las prestaciones a que los mismos corresponde, es obvio que no se cumplieron los requisitos a que se refiere el artículo 33 invocado”.⁴⁸

Los requisitos que con anterioridad se señalan, tiene como objeto que el acuerdo de voluntades celebrado, sea claro y preciso, con la narración correcta de los hechos y derechos que lo motivaron, señalando la necesidad de que el convenio debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien lo aprobara, siempre y cuando no contenga renuncia de derechos del trabajador, lo que implica la defensa del trabajador contra todo acto unilateral o arbitrario que se pretenda desarrollar por la necesidad económica, la falta de educación y el desconocimiento de los derechos que como tal benefician al trabajador, que por su importancia son irrenunciables, tal como exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, como el reclamar el pago de prestaciones devengadas.

En el convenio que celebran las partes que forman la relación de trabajo, en el mismo debe claramente cuantificadas las indemnizaciones a que tiene derecho y prestaciones adeudadas al trabajador, pues tiene como sanción la nulidad relativa, en caso de que sea inexacta, exista error u omisión al determinarlas, lo que tiene como consecuencia que el actor reclame el reconocimiento de esos derechos para ajustarlos a las normas establecidos en la ley o contrato de trabajo, condenando al patrón a cubrir las diferencias faltantes y el importe de las prestaciones omitidas, pero no origina la nulidad absoluta del convenio, por no existir vicios respecto a la voluntad de las partes.

⁴⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia, Apéndice 2000, p. 399.

Es aplicable la Jurisprudencia sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, visible en la página 997, Apéndice 2000, Novena Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, que señala:

“SALARIOS CAÍDOS, IMPROCEDENCIA DE, EN CASO DE NULIDAD RELATIVA DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. Cuando una relación de trabajo concluye por voluntad de las partes, mediante un convenio en el que se cuantifiquen las indemnizaciones correspondientes y las prestaciones adeudadas, la circunstancia de que en el mismo se cometa inexactitud matemática u omisión de precisar una prestación que se adeude, ello produce la nulidad relativa del citado acuerdo de voluntades, que traería como consecuencia el que se condenara al patrón a cubrir las diferencias faltantes y el importe de las prestaciones omitidas, pero no origina la nulidad absoluta del convenio, por no existir vicios respecto a la voluntad de los pactantes; luego, si el debate no versa sobre acción de despido alguno, sino sobre la nulidad relativa del convenio, es inconcuso que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de la hipótesis aludida en los normativos 54 y 55, la terminación voluntaria del contrato laboral entre las partes, aun con el defecto precisado, no genera la obligación del pago de salarios caídos, toda vez que los mismos resultan ser una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en la hipótesis del despido o de la rescisión del contrato de trabajo por culpa del patrón, al tenor de lo previsto en los numerales 48 y 52 de la ley en consulta, por lo que la condena que en tal supuesto haga la Junta responsable respecto al pago de salarios caídos deviene improcedente y violatoria de las garantías de legalidad y exacta aplicación de la ley, tuteladas en los artículos 14 y 16 constitucionales”.⁴⁹

⁴⁹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, p. 997.

El artículo 123, apartado “A”, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra que: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno”; de aquí que ante estos órganos autónomos de la jurisdicción social, se resuelven los conflictos laborales los que se realiza en dos etapas del procedimiento, que son la conciliación y arbitraje.

La conciliación, como primera etapa del procedimiento, se desarrolla con la intervención de una tercera parte neutral cuya función es que ayude a las partes en conflicto a resolverlo, invitándolos a la negociación o continúen negociando, que les permita llegar a un acuerdo en común; por lo que no estamos ante la renuncia de derechos laborales, pues al no haber sido resuelto ese conflicto con un laudo, no implica cosa juzgada.

Y por lo que corresponde al arbitraje, es la solución proveniente de un tercero ajeno a la relación de trabajo, cuya resolución es obligatoria, en virtud del acuerdo de las partes de someterse a ese procedimiento, acuerdo que debe ajustarse, en todo caso, a los términos permitidos por la ley.

Cuando ante la autoridad del trabajo se presentan el patrón y el trabajador, para presentar un convenio o ante esa comparecencia celebran tal pacto, con la finalidad de dar por terminado por mutuo consentimiento la relación de trabajo, en el que al trabajador se le gratifica, esto con la finalidad de que ese convenio sea ratificado y aprobado, debe ser cuidadosa la autoridad laboral, siendo su obligación estudiarlo, para que este en posibilidades de aprobarlo o rechazarlo en caso de que contenga renuncia de derechos laborales, pues ante la omisión de ese análisis existe la posibilidad que se aprueben convenios que perjudiquen al trabajador y que fomente esa práctica en beneficio de los intereses del patrón.

Resulta aplicable la Jurisprudencia 1.5o.T.J/2, sustentada por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la página 439, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, Noviembre de 1995, que establece:

“RELACIÓN LABORAL. TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS. Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento”.⁵⁰

Es común que el trabajador al celebrar un convenio con el patrón, manifieste que se da por pagado de todas las prestaciones que nacieron a su favor derivadas de la relación de trabajo, aun cuando este reconozca que no existe adeudo alguno a su favor, conformándose con su liquidación; tales manifestaciones no implican que hayan sido cubiertas en su totalidad por el patrón, por lo que el trabajador posteriormente puede reclamar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el pago de las prestaciones que se omitieron, demandando la nulidad relativa de ese pacto, en lo que contenga renuncia de derechos en perjuicio del trabajador pactante, siendo indispensable que al demandar debe contener la expresión de nulidad de convenio en el que se da por terminado la relación de trabajo, pues de lo contrario, surtirá efectos plenos ese instrumento.

⁵⁰ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo II, Noviembre de 1995, p. 439.

Es aplicable la Jurisprudencia sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, visible en la página 1022, Apéndice 2000, Novena Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, al tenor de lo siguiente:

“SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. NO TIENE EL ALCANCE DE ALTERAR LAS PRESTACIONES RECLAMADAS. Si en la demanda laboral el trabajador no reclamó la nulidad del convenio en el que se da por terminada la relación laboral en términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, ese acuerdo de voluntades debe prevalecer en todos y cada uno de sus términos; pues la suplencia de la queja en materia laboral no tiene el alcance de alterar las prestaciones reclamadas, amén de que dicho convenio fue sancionado por la Junta en tanto que se estimó que no contenía renuncia alguna de derechos del trabajador en términos de lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley en comento”.⁵¹

Las partes también pueden celebrar convenios para la ejecución de los laudos, a efecto de poner fin al conflicto laboral; por lo que más adelante hablaremos de la problemática existente que en la práctica se presentan, que implica renuncia de derechos laborales.

4.2.2. El desistimiento.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo en lo que toca al tema del desistimiento no hace mención específica, pero en cierta medida no con sentido estrictamente procesal, admite los convenios (Art. 33 L. F. T.) y habla ampliamente de la caducidad. El desistimiento como tal es la conducta o declaración de la voluntad del actor orientada a la renuncia, bien de

⁵¹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, p. 1022.

la acción (pretensión) o de la demanda (instancia); por tanto, los escritos que lo contengan, deben ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ordenando su reserva, hasta en tanto sea reconocido su contenido y firma de la promoción que la contiene, de esa manera la autoridad se asegurara si es o no la voluntad del trabajador.

4.2.2.1. De la acción.

El desistimiento de la acción implica que se extingue el derecho, por tanto, si la Ley Federal del Trabajo no condiciona el desistimiento a la voluntad del demandado, es evidente que no es necesario recabarla para admitirla, ya que toda acción lleva consigo el derecho a dejarla sin efecto, máxime que en el proceso laboral mexicano no contempla la condenación en costas, esto como resultado al sentido proteccionista, dado la calidad de actores resulta tener la mayoría de ocasiones el trabajador, lo que tiene como consecuencia que el derecho sustantivo ha quedado prescrito. Este tipo de desistimiento se puede dar en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de que se dicte el laudo correspondiente.

El artículo 773, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, señala que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el plazo de seis meses, siempre y cuando ésta sea necesaria para la continuación del procedimiento; y en su segundo párrafo, establece un procedimiento específico cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, dado que indica que, en ese caso, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, únicamente respecto de la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará la resolución que proceda; lo que implica la renuncia de los derechos sustantivos del actor. El desistimiento de la acción no implica que exista cosa juzgada, pues para que se de esta modalidad

se necesita que exista acciones ejercitadas y un pronunciamiento de derecho, el cual no se emite y por tanto no se entra al estudio de la procedencia de esas acciones.

En este orden de ideas, entendemos que al extinguirse la pretensión o contenido de la acción, como consecuencia, se extingue la instancia, por esa razón hablaremos de dos causas de extinción de la acción, que por su importancia destacan en el proceso, siendo estas la prescripción y la caducidad.

La prescripción la entendemos como un medio para adquirir un derecho o liberarse de una obligación, por el solo transcurso del tiempo. El primer supuesto lo que conocemos como adquisitiva, y el segundo se conoce como prescripción negativa, que es la sanción aplicable tanto para la instancia como a la pretensión, por abandono del derecho de la parte interesada, antes de ejercitarse la acción, que atañe a la extinción de la preclusión contenida en la misma.

La Ley Federal del Trabajo encontramos que contempla la prescripción negativa, en su Título Décimo, que establece sus elementos, que son: 1) Tiene su inicio a partir de que la obligación es exigible; 2) Que haya transcurrido determinado tiempo; 3) Que el titular de la acción no la ejercite, en este caso perjudica al trabajador, y 4) Que exista una parte que ejercite la acción o se excepcione haciéndola valer, que en este caso le beneficia al patrón.

Por regla general es de un año, tal y como se aprecia del contenido del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan

en los siguientes artículos”.

El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, señala que prescriben en un mes:

“I. Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o de las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación”.

El artículo 518 de la Ley Laboral invocada, establece:

“Prescribe en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación”.

Esta disposición legal es aplicable en los casos en que el trabajador ejercita la acción de indemnización constitucional o de reinstalación, plazo que por su corta duración es delicado el arriesgarse esperar hasta el

último momento para ejercitarlas, por lo que es recomendable que de inmediato las haga valer ante las Juntas una vez que es separado de la fuente de trabajo, a efecto de no perder sus derechos.

También la Ley Laboral en comento señala en su artículo 519 lo siguiente:

“Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo;

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo”.

La prescripción no puede comenzar ni corre, cuando se encuentran en los supuestos establecidos en el artículo 520 de la Ley Federal, que dice:

“I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra”.

Ahora bien, la prescripción se interrumpe, en los siguientes casos, que señala el artículo 521 del ordenamiento laboral múlticitado, al establecer:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción, que la Junta sea incompetente; y

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquélla contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables”.

Y el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, señala: “Para los efectos de la prescripción, los meses se regulan por el número de días que le corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente”.

La noción de prescripción fue ligada al concepto de preclusión, que tiene por efecto la pérdida, extinción o caducidad de una facultad procesal por solo el transcurso del tiempo, al no haberlo ejercitado en tiempo en que el interesado estuvo en posibilidad de hacerlo; tal y como lo establece el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: “Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho para ejercitarlo, sin

necesidad de acusar la rebeldía”.

Ahora bien, la caducidad la entendemos como la inactividad procesal por un cierto tiempo que deja sin efectos el procedimiento, en virtud de la falta de interese de las partes de dar continuidad con el mismo, supuesto que no se actualiza si una de las partes actúa, aunque la otra se abstenga de hacerlo, por lo que no opera la caducidad, dado que tiene la facultad procesal de impulsar el procedimiento. Cuando las partes o una de ellas se encuentra impedida de ejercer ese atributo por encontrarse suspendido el procedimiento, o que no requiera su actividad, por encontrarse pendiente pruebas que desahogar, la caducidad no se genera. Al respecto el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la caducidad como desistimiento tácito de la acción. Los artículos 771 y 772 del ordenamiento legal antes invocado, impone como obligación a los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidar, que los juicios no queden inactivos, previniendo en su caso al trabajador para que promueva para evitar la caducidad, ésto si a dejado de promover dentro del lapso tres meses, el Presidente de la Junta ordenara se le requiera para que la presente, apercibido que de no hacerlo, operara la caducidad. En el caso de que el trabajador esté patrocinado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, le realizara esa notificación para los efectos conducentes de su representación, o de no estar patrocinado por esa Procuraduría, se le hará saber ese acuerdo, para que intervenga ante el trabajador y le proporcione accesoria legal en caso de que el trabajador se la requiera, haciéndole saber cuales son las consecuencias legales de la falta de promoción. En caso de muerte del trabajador, el procedimiento se suspende, como lo establece el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo, hasta en tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, por lo que la Junta hará solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos contenidos en el artículo 772 de la Ley Laboral invocada.

4.2.2.2. De la demanda.

El desistimiento de la demanda tiene como finalidad el dejar sin efectos el procedimiento, volviendo las cosas al estado en que se encontraban antes de la presentación de la misma; esto es, no es aplicable por analogía lo establecido en el artículo 773, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta al que realiza en el juicio laboral por parte del trabajador, pues como señalamos en el punto anterior, indica un procedimiento específico cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, puesto que señala que, en ese caso, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, únicamente respecto de la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará la resolución que proceda. Ahora bien, tal párrafo no es aplicable para subsanar la laguna de la Ley Federal del Trabajo respecto de la manifestación expresa del trabajador para desistir de la instancia, porque este desistimiento, solo implica la renuncia de los actos procesales, sin que ello afecte la acción intentada, lo que ocurre es que fenece el procedimiento, volviendo las cosas al estado que tenían antes de la presentación de la demanda, conservando su derecho de acción, pudiendo volver a promover un juicio mediante el cual ejercite sus pretensiones, esto haciéndolo valer en un nuevo proceso, en virtud de que no implica renuncia de los derechos sustantivos, sino implica de los actos procesales; es decir, el desistimiento de la instancia implica exclusivamente la renuncia de los actos en el proceso pero no de los derechos sustantivos del actor, por lo que en éste caso, si bien es cierto que las cosas vuelven al estado que tenían antes de la presentación de la demanda, también lo es que el actor puede volver a promover un juicio mediante el cual nuevamente intente la satisfacción de sus pretensiones consagradas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones generadas a que tenga derecho al momento de exigir las, siempre y cuando no haya operado en su perjuicio la prescripción de lo reclamado. Ahora bien, es

importante señalar que el artículo 773, párrafo segundo, de la Ley Laboral en cita, lo concibió el legislador con el objetivo inmediato de proteger en el proceso respectivo los intereses de los trabajadores, mediante la tutela de sus derechos, pero no de sujetos diferentes a esta figura, como en el caso lo es, la parte demandada, que comúnmente es el patrón.

4.2.3. La transacción.

Entendemos la transacción como un contrato bilateral por lo cual las partes celebrantes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previene una futura. La celebración de los mismos implica la renuncia de derechos de los trabajadores, ya en forma parcial o total, la cual se da desde el inicio de la relación del trabajo o en un convenio celebrado posteriormente, para darla por terminada, pues implica el hecho de que se celebren contratos de trabajo en el que se fijan condiciones menores a las consagradas por la Ley, dado que su único fundamento es la voluntad del patrón y trabajador; pero aun cuando es verdad que los convenios que se celebran ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene plena validez, si estos son aprobados, **no menos cierto es el hecho, que si el mismo contiene renuncia de derechos, como tal es nulo en su parte conducente, por lo que el trabajador podrá hacer valer esa nulidad, con fundamento en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo, en el que señalan que disposiciones o condiciones son nulas.**

Los derechos laborales irrenunciables entran en conflicto con la figura de la transacción, pues en esta última las partes se hacen recíprocas concesiones, en el que el trabajador lo hace cediendo sobre el monto de las prestaciones a que tiene derecho, no conteniendo la verdad de las prestaciones reclamadas.

Para el otorgamiento de convenios o desistimientos es evidente que los mismos se dan por la transacción que previamente conviene las partes, en virtud de que al celebrar un convenio, difícilmente se le paga al trabajador lo que por ley le toca, con interdependencia de la acción ejercitada o prestaciones reclamadas; por tanto es recomendable ante tal desproporcionalidad, el orientar al trabajador a que continúe con el juicio hasta obtener un laudo, en el que condene al patrón al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas, evitando así la renuncia de derechos consagrados a favor del trabajador.

Resulta aplicable la Jurisprudencia sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, publicada en la página 964, Apéndice 2000, Octava Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, que establece:

“REINSTALACIÓN, ALLANAMIENTO Y TRANSACCIÓN EN LA DILIGENCIA DE. El allanamiento en nuestro lenguaje jurídico procesal es el acto que expresa la voluntad del demandado de someter o de asentir, en forma total o parcial, sin lucha judicial al contenido de la pretensión del actor, reconociendo expresamente su legitimidad, con lo cual se da por terminado el conflicto en cuanto a la parte admitida, renunciando al derecho de defenderse, de lo cual en los casos en que se reclama la reinstalación, a virtud de aquella figura queda agotada la acción principal con la aceptación y restitución material del reclamante a su trabajo, por tanto si en la diligencia correspondiente se varían los términos, así como las condiciones en que originalmente se venía desempeñando, aspecto que acepta el reclamante, ello no puede ser materia ya del laudo que dicte la Junta, porque es consecuencia del allanamiento que no constituye ninguna excepción encaminada a la controversia, sino es un acto diverso del demandado con el cual se conforma el actor”.⁵²

⁵² SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, p. 964.

Ahora bien, el desistimiento para lograrlo a través de la transacción por parte del demandado (patrón), le propone una cierta cantidad de dinero al trabajador, para que este a su vez decline de la acción intentada.

Por lo que respecta a los laudos, en términos del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, éstos deben ser cumplidos en el término de setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación, en el que las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento. Por tanto si en el laudo respectivo existe condena al patrón de pagar una cantidad de dinero al trabajador, este puede pagarse en diversas exhibiciones, ya que la finalidad es que el laudo se cumpla en los términos contenidos.

El artículo 33 de la Ley Federal del trabajo, señala en su primer párrafo que: “Es nula las renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé”; por tanto en la relación de trabajo no debe incluirse ni permitir que existan cláusulas que implique renuncia de derechos laborales, pues ante la transacción de derechos derivados de normas de trabajo, tiene como consecuencia la nulidad , por tratarse de derechos adquiridos que no admiten renuncia por parte del trabajador. Los derechos laborales irrenunciables tiene la finalidad de proteger al trabajador, lo que significa que tanto este como el patrón no pueden convenir en dejar sin efectos disposiciones del Derecho del Trabajo cuyas normas rigen las circunstancias para lo cual fueron creadas, es decir, el trabajador no debe aceptar ni permitir condiciones inferiores a las fijadas por la ley, ni durante la relación de trabajo ni después de terminada ésta.

En el caso de la renuncia del trabajador, tal situación no requiere que la Junta de Conciliación y Arbitraje la apruebe, pues antes de acudir ante este órgano jurisdiccional para exigir el cumplimiento del contrato, realizan una

transacción respecto de esa renuncia con el patrón, que ponga fin al conflicto laboral, que evita llegar al laudo.

4.2.4. El laudo.

La Ley Federal del Trabajo clasifica las resoluciones laborales en tres categorías, establecidas en su artículo 837, que son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.

II. Acuerdos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando deciden sobre el fondo del conflicto.

Las resoluciones laborales tienen carácter jurisdiccional; éstas no se circunscriben a la decisión con la que culmina el proceso, sino que hay actividad jurisdiccional en todos los proveimientos que recaigan en el curso del proceso mismo. Por lo que en éste punto nos concretaremos hablar de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que le dan fin al proceso laboral, que son los laudos.

El jurista Alberto Trueba Urbina señala que “El laudo es la resolución *ipso iure* pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide en definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos”.⁵³ El carácter de definitivo está establecido en el artículo 848, párrafo primero, de la Ley Federal de Trabajo, el cual señala: “Las

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México 1982, p.392.

resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones”; pero sólo tendrán esa calidad de firme cuando no haya sido impugnada dentro de término legal mediante el juicio de amparo, como lo establece el artículo 44 de la Ley de Amparo, o si después de haberse promovido éste se haya negado, alcanzando el carácter de cosa juzgada, de conformidad con el artículo 80 de la Ley de Amparo.

En las Reformas Procesales de 1980 que se agregaron a la Ley Federal del Trabajo, en especial, en su artículo 847, establece la aclaración de los laudos, que señala:

“Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo”.

La aclaración de los laudos, no es un recurso, ni mucho menos una resolución de la Junta, se trata de una depuración del texto, sin alterar el sentido de los pronunciamientos contenidos en el laudo.

Por la naturaleza del conflicto laboral los laudos pueden tener el carácter de *declarativos* que son los que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación de trabajo; los que *condenan* al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones; y los *constitutivos* son aquéllos que implantan una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente, o modifica éstas. También cuando el laudo resuelve un conflicto colectivo jurídico en atención a su naturaleza se le llama

laudo colectivo jurídico; y cuanto resuelve una controversia que por su naturaleza económica, se le nombra *laudo colectivo económico*.

La jurisdicción del trabajo radica su importancia: por una parte de la aplicación e interpretación de la Ley Laboral, y por otro lado implica una creación de derecho laboral, es decir, al individualizar la norma crea una norma jurídica. La Ley tiene que estar dentro de los principios constitucionales, que es la norma superior base de la fundamentación jurídica para las norma inferiores, pues de lo contrario será una Ley inconstitucional; por tanto, el juzgador al aplicar la Ley crea una norma y esa norma tiene que ubicarse en el ordenamiento legal, dentro de los principios de la Ley, y nunca trasgredirla.

La jurisdicción del trabajo es la jurisdicción aplicada a la resolución de los conflictos de carácter laboral, y el órgano de las mismas son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo rige los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a los artículos 840 y 841, tanto en las reglas de procedimiento como en la estructura jurídica de los mismos, que implica que deben estar fundados y motivados; como consecuencia, están sujetos al control constitucional del juicio de amparo, en el ámbito de las garantías de legalidad y seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La equidad en los laudos y la apreciación de los hechos, no solamente implica una sutileza jurídica, sino que tiene alcances de gran trascendencia, pues atañe a la eficacia de las funciones jurisdiccionales de las Juntas y especialmente al sentido de los laudos, donde culmina su actividad jurisdiccional.

La equidad para las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituye un principio medular que está presente en toda la justicia laboral, esto es, no

sólo como complementario de la Ley para integrar las llamadas lagunas, sino encontrándose inmerso en toda la actividad jurisdiccional de las Juntas; en consecuencia, si la norma rectora del laudo es la verdad sabida que es la verdad del hecho hallada y probada en el proceso, su complemento de ésta debe ser la buena fe guardada, que significa que se ha de guardar equidad de la justicia, con el dulzor de la misericordia, porque la buena fe es equidad y la equidad es temperamento del rigorismo.

En términos de los artículos 876 fracción III y 945 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de poner fin al conflicto laboral las partes pueden celebrar entre ellos convenios dentro del proceso, como ya nos hemos referido anteriormente en éste capítulo, y también se celebran para la ejecución de los laudos; en éste último caso en específico, existe la problemática que cuanto el convenio se pretende celebrarlo después de que los tribunales del trabajo dicta laudo condenatorio que favorece al trabajador, encontrándose pendiente de resolverse el amparo planteado en su contra e inclusive ya resuelto ese juicio de garantías en el que la Justicia de la Unión no ampara ni proteja al quejoso o en su caso, por estar en alguna causal de improcedencia establecidas en los artículos 73 y 74 de la Ley de Amparo, que resuelva sobreseer el juicio de amparo promovido por el imperante de garantías, de tal forma que el laudo emitido queda firme de forma definitiva. Problemática notable que implica renuncia de derechos laborales, es así porque, al encontrarse en la práctica con litigantes experimentados buscan la negociación con el actor (trabajador), por lo que una vez obtenido su consentimiento proceden a simular convenios, que implica en ocasiones que el trabajador reciba una cantidad de dinero inferior que conforme a la Ley no le corresponde, esto argumentando un pago previo hecho por fuera de la Junta, que indebida y erróneamente el trabajador acepta haber recibido, por lo que suman la cantidad entregada anticipadamente a la cantidad total de la condena; tal simulación es en perjuicio del trabajador, porque no habrá constancia de renuncia alguna y a su vez fomenta su práctica.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajador, en el momento en que empieza a laborar en forma subordinada a favor de otra persona, queda protegido por la Ley Federal del Trabajo, aun y cuando no exista un contrato de trabajo, que en nada afecta la subsistencia y validez del vínculo laboral; dado que la prestación personal subordinada hace presumir tanto la relación de trabajo como el contrato mismo.

SEGUNDA.- El conocer el panorama histórico y la evolución hasta nuestros días del Derecho del Trabajo, nos permite entender el por qué de la protección y tutela hacia el trabajador por parte del legislador al establecer conforme a nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo los derechos de los trabajadores que son irrenunciables. Su origen se encuentra en la Constitución de 1917, en su artículo 123, apartado "A"; luego siendo reglamentada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 98; y actualmente en la Ley Laboral mencionada, pero del año de 1970, en su artículo 33, primer párrafo, que rige en nuestros días. Son los derechos laborales irrenunciables, precepto tutelar que desde la Constitución de 1917 hasta nuestro días continúan vigentes y con plena validez, en virtud de que las injusticias que viven la clase trabajadora son las mismas; continúa la legislación laboral que asciende los derechos de la clase trabajadora; luego vienen los contratos individuales, contratos colectivos y contratos ley, que como acuerdos de voluntades deben de contener los derechos consagrados en la Ley; pero estos comúnmente se celebran estableciendo condiciones más favorable a los trabajadores.

El artículo 5° constitucional, establece la garantía de la libertad de trabajo, es decir, que toda persona es libre de dedicarse a la actividad que mejor le acomode siempre que está sea lícita, y que no se ofendan los

derechos de terceros entre los cuales se pueden englobar los derechos de la sociedad. Se protege el salario y la libertad de elección de un trabajo al definir que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y pleno consentimiento, a lo cual solo existe una excepción que es el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

TERCERA.- Los conflictos individuales de trabajo surgen por desequilibrio de los factores de la producción o por violación a un derecho, siendo los más comunes los de naturaleza jurídica y de contenido económico, esto en virtud de que frecuentemente existen violaciones de cláusulas de carácter económico; o que son el resultado del incumplimiento de prestaciones otorgadas por la ley, en beneficio de los trabajadores o por interposiciones a los convenios celebrados al inicio de la relación de trabajo.

CUARTA.- Es obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje suplir la deficiencia de la queja a favor del trabajador demandante, pues si notare que conforme a los hechos planteados en su escrito de demanda, se omite la reclamación de prestaciones de Ley que deriva de su acción intentada o procedente, se encuentra obligada a subsanarla al instante en que la admite.

QUINTA.- Las acciones que en materia laboral se demandan con mayor frecuencia y que se deben hacer valer en un solo escrito, consisten en la indemnización constitucional (tres meses de salario), cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones pactadas), reinstalación, pago de prestaciones devengadas como son salarios, aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, prima dominical, días de descanso, y tiempo extra.

SEXTA.- El principio de estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador a conservar su empleo y tener un desarrollo personal en el mismo y no cambiar de un trabajo a otro sin ningún beneficio ni mucho menos una

profesionalización en su desempeño laboral. Aunque en muchas ocasiones en la práctica el patrón le ofrece al trabajador cierta cantidad y si éste la acepta no se toma como despido sino como una terminación por mutuo consentimiento. Conducta que implica renuncia de derechos laborales, al permitir que el patrón pretenda liquidar a sus trabajadores de manera unilateral, es decir, sin conciliar antes con el trabajador y sin una causa justificada, es decisión del trabajador aceptar o no ya que por ello se encuentra establecido el principio de estabilidad.

SÉPTIMA.- El abuso de los patrones no puede justificar la violación de derechos laborales que por su naturaleza son irrenunciables, sino por el contrario, es cuando debe exigirse el cumplimiento de las normas y de ser necesario de la aplicación coercitiva. La Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase trabajadora, de los económicamente débil, de las personas que viven de su trabajo, los alcances u objetivos de esta ley van más allá de la protección al trabajo y sus derechos adquiridos, ya que también otorga protección a su familia (esposa, hijos) o quienes viven o dependen económicamente del trabajador.

OCTAVA.- Para dar por terminado los conflictos laborales se debe crear conciencia en la clase patronal en el sentido de que deben de respetar la dignidad y equidad de sus trabajadores, dado que estos últimos diariamente ventilan en defensas de sus derechos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, interviniendo este órgano en las formas de terminación de las relaciones de trabajo, ya sea en la ratificación y/o aprobación de convenio, desistimiento o transacción, pero debiendo siempre cuidar que estas formas de terminación no conlleven renuncia de derechos del trabajador, pues en caso contrario no debe aprobarlos hasta en tanto no se verifique el otorgamiento pleno de los derechos laborales, sin renuncia.

NOVENA.- La conciliación se desenvuelve con la mediación de una tercera persona imparcial cuya función es que ayude a las partes en conflicto a resolverlo, incitándolos a la negociación o a continuar con ella, que les permita llegar a un acuerdo común; por lo que no estamos ante la renuncia de derechos laborales, pues al no haber sido resuelto ese conflicto con un laudo, no implica cosa juzgada. Y el arbitraje, es la solución proveniente de un tercero ajeno a la relación de trabajo, cuya resolución es obligatoria, en virtud del acuerdo de las partes de someterse a ese procedimiento, acuerdo que debe ajustarse, en todo caso, a los términos permitidos por la ley.

DÉCIMA.- El convenio que celebran las partes que integran la relación de trabajo, debe ser claro y preciso, con la narración correcta de los hechos y derechos que lo motivaron, cuantificando las indemnizaciones a que tiene derecho y prestaciones adeudadas al trabajador; por lo que es necesario que ese pacto sea ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien lo aprobará, siempre y cuando no contenga renuncia de derechos del trabajador, lo que implica la defensa del trabajador contra todo acto unilateral o arbitrario que se pretenda desarrollar por la necesidad económica, la falta de educación y el desconocimiento de los derechos que como tal benefician al trabajador, que por su importancia son irrenunciables, tal como exigir el cumplimiento de las normas de trabajo; pues tiene como sanción en caso de que contenga renuncia de derechos, la nulidad relativa. De aquí la importancia en el sentido de que los funcionarios del trabajo les corresponde el velar que se respeten y cumplan las normas de trabajo, para evitar la renuncia de derechos de los trabajadores, garantizando así la justicia y equidad en el convenio.

DÉCIMA PRIMERA.- Los funcionarios del trabajo deben vigilar el pleno cumplimiento de los derechos laborales, inclusive mediante la asesoría legal correspondiente, en el sentido de evitar el que celebren convenios con el patrón después de que los tribunales del trabajo emiten laudo condenatorio que

favorece al trabajador, aun cuando se encuentre pendiente de resolverse el amparo planteado en su contra e inclusive ya resuelto ese juicio de garantías, el cual no favorece al quejoso, de tal forma que el laudo dictado queda firme de forma definitiva. Implica renuncia de derechos laborales irrenunciables, **por que una vez que la contraria ha obtenido el consentimiento del trabajador proceden a simular convenios**, que implica en ocasiones que éste último reciba una cantidad de dinero inferior que conforme a la Ley le corresponde, esto, argumentando un pago previo hecho por fuera de la Junta y que indebida y erróneamente el trabajador acepta haber recibido, por lo que suman la cantidad entregada anticipadamente a la cantidad total de la condena; tal simulación es en perjuicio del trabajador, porque no habrá constancia de renuncia alguna y a su vez fomenta su práctica.

DÉCIMA SEGUNDA.- El desistimiento de la acción implica que se extingue el derecho sustantivo, no siendo necesario recabar el consentimiento del demandado para admitirla, ya que toda acción lleva consigo el derecho a dejarla sin efecto; siendo el caso que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el plazo de seis meses, siempre y cuando ésta sea necesaria para la continuación del procedimiento, por lo que la Ley Federal del Trabajo impone la obligación a los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidar, que los juicios no queden inactivos, previniendo en su caso al trabajador para que promueva para evitarla.

DÉCIMA TERCERA.- El desistimiento de la demanda tiene como finalidad el dejar sin efectos el procedimiento, volviendo las cosas al estado en que se encontraban antes de la presentación de la misma, sin que ello afecte la acción intentada, lo que ocurre es que fenece el procedimiento, pudiendo volver a promover un juicio mediante el cual ejercite sus pretensiones, esto haciéndolo valer en un nuevo proceso, en virtud de que no implica renuncia de los derechos sustantivos, sino implica renuncia de los actos procesales.

DÉCIMA CUARTA.- La transacción implica la renuncia de derechos de los trabajadores, ya en forma parcial o total, la cual se da desde el inicio de la relación del trabajo o en un convenio celebrado posteriormente, para darla por terminada, pues implica el hecho de que se celebren contratos de trabajo en el que se fijan condiciones menores a las consagradas por la Ley, dado que su único fundamento es la voluntad del patrón y trabajador; pero aun cuando es verdad que los convenios que se celebran ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene plena validez, si estos son aprobados, no menos cierto es el hecho, que si el mismo contiene renuncia de derechos, como tal sería nulo en su parte conducente. Los derechos laborales irrenunciables entran en conflicto con la figura de la transacción, pues en esta última las partes se hacen recíprocas concesiones, en el que el trabajador lo hace cediendo sobre el monto de las prestaciones a que tiene derecho, no conteniendo la verdad de las prestaciones reclamadas.

Para el otorgamiento de convenios o desistimientos es evidente que los mismos se dan por la transacción que previamente conviene las partes, en virtud de que al celebrar un convenio, difícilmente se le paga al trabajador lo que por ley le corresponde, con interdependencia de la acción ejercitada o prestaciones reclamadas; por tanto, es recomendable ante tal desproporcionalidad, el solo orientar al trabajador a que continúe con el juicio hasta obtener un laudo, en el que condene al patrón al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas, evitando así la renuncia de derechos consagrados a favor del trabajador.

DÉCIMA QUINTA.- Los derechos laborales irrenunciables tienen la finalidad de proteger al trabajador de los actos unilaterales y arbitrarios por parte del patrón, lo que significa que ante las formas de terminación del conflicto de trabajo como son el convenio, el desistimiento y la transacción, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe poner más atención para evitar que se dejen sin

efectos disposiciones del Derecho del Trabajo, cuyas normas rigen las circunstancias para lo cual fueron creadas, por lo que deben de dar la asesoría legal al trabajador, independientemente de que este asistido de abogado o procurador, es decir, el trabajador no debe aceptar ni permitir condiciones inferiores a las fijadas por la ley, ni durante la relación de trabajo ni después de terminada ésta; por lo que al ser considerado la parte frágil de la relación de trabajo, existen a su favor el derecho de exigir el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley, cuya observancia es obligatoria al patrón y en especial a los funcionarios del trabajo, quienes deben en todo momento cuidar el cumplimiento y aplicación exacta de esas normas protectoras del trabajo, basados en las características de los derechos de la clase trabajadora que entre ellas se encuentra los derechos laborales irrenunciables. De aquí que la Ley Federal del Trabajo es considerada proteccionistas de la clase trabajadora, pero va más allá, se expande tal protección e inclusive a la familia del propio trabajador.

DÉCIMO SEXTA.- Es necesario reformar el texto del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de adicionar un tercer párrafo, que impida toda limitación a los derechos del trabajador que implique renuncia, mismo que proponemos determine lo siguiente: **“Se dejará a salvo el derecho del trabajador, para ser ejercitado en la vía legal correspondiente, cuando se le niegue o restrinja derechos laborales”**. Reforma que se encuentra encaminada a la clase patronal y Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado que si se presenta renuncia de derechos, en el que se ve beneficiado el patrón en detrimento del trabajador, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje al intervenir en las formas de terminación de las relaciones de trabajo, ya sea en la ratificación y/o aprobación de convenio, desistimiento o transacción, permiten que conlleven renuncia de derechos del trabajador y que aún así los aprueban, ya sea por descuido o por exceso de asuntos que se ventilan a diario ante esos funcionarios del trabajo, el trabajador ejercite en la vía legal conducente, como

es en el ámbito penal, éste puede querellarse por el delito de Discriminación, previsto y sancionado por el artículo 206, facción III y penúltimo párrafo, del Nuevo Código Penal para el Distrito Federal.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Sista, México, 1989.
2. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, Alfa, Argentina, 1953.
3. BAYLOS GRAU, Antonio y otro. Institución de Derecho Procesal Laboral, Trotta, España, 1995.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Sista, México, 1996.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
7. CASTRO V., Juventino. Garantías y Amparo, Décima edición, Porrúa, México, 1998.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica, Confederación Patronal de la Republica Mexicana, México, 1972.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera edición, Trillas, México, 1997.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1994.
11. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
12. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena edición, Porrúa, México, 1999.
13. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, "Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Especiales. Seguridad Social. Perspectivas", Tercera edición, Porrúa, México, 2000.

14. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima tercera edición, Porrúa, México, 2000.
15. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima quinta edición, Porrúa, México, 2001.
16. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Décima edición, Porrúa, México, 2001.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima octava edición, Porrúa, México, 1999.
18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima primera edición, Porrúa, México, 2000.
19. DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1983.
20. DÍAZ DE LEÓN, Mario Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Porrúa, México, 1990.
21. DIONISIO J., Kaye. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Segunda edición, Themis, México, 1995.
22. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Porrúa, México, 1994.
23. MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
24. POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Constitucionales, Porrúa, México, 1993.
25. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, modificación y terminación de las relaciones de Trabajo, Tercera edición, Pac, México, 1986.
26. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Primera edición, Trillas, México, 1992.
27. TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1987.

29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1982.
30. VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo, Primera edición, Cárdenas, México, 1979.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 149ª Edición, Porrúa, México, 2005.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por el Instituto de Investigaciones de la UNAM, México, 1999.
3. Ley de Amparo, D. O. F., 10 de enero de 1936.
4. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Octagésima segunda edición, Porrúa, México, 2001.
5. Ley Federal del Trabajo, D. O. F. 1931, 28 de Agosto de 1931, Tomo LXVII, N° 51, Segunda Sección.
6. Ley Federal del Trabajo, D. O. F. 1970, 1° de Abril de 1970, Tomo CCXCIX, N° 26, Segunda Sección.
7. Nuevo Código Penal para el Distrito Federal, G. O. D. F., 11 de julio de 2002.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI, 20ª edición, Heliasta, Argentina, 1986.
2. Diccionario Larousse Básico de la Lengua Española, novena reimpresión, Larousse, México, 1984.

JURISPRUDENCIA

1. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo II, Noviembre de 1995, Pág. 439.
2. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, Pág. 997.
3. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, Pág. 1022.
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, Pág. 645.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Apéndice 2000, 1103, Pág. 964.
6. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Apéndice 2000, Pág. 399.