

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL**

**LA BASIFICACIÓN COMO UNA ACCIÓN  
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

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

**MIRIAM IVONNE GARCÍA GRANADOS**

**ASESOR: VERONICA FLORENCIA RAMIREZ RIVAS**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO**

**2013.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **DEDICO ESTE TRABAJO**

### **A mis Padres**

JOSÉ GARCÍA HERNÁNDEZ+, quien en donde quiera que se encuentre, yo sé que comparte conmigo este momento tan especial.

CATALINA GRANADOS BALLESTEROS, por ser en mi vida la mejor mujer que he conocido, por darme la vida, depositar en mi su confianza y sobre todo por su gran paciencia; por lo que además de agradecerle todo lo que soy, la admiro y la respeto no solo por ser mi Madre, dando gracias por serlo, sino por ser una mujer de gran entereza.

### **A mis Hermanos**

EDMUNDO, JOSÉ FRANCISCO, VÍCTOR JAVIER, NORMA LAURA, MARÍA ELENA, JOSÉ MANUEL Y SANDRA CATALINA, por sus consejos y compartir momentos de felicidad y tristeza, confiando plenamente en mí.

### **Especialmente**

A LIZETH HELENA CRUZ GARCÍA, por ser un ejemplo de vida.

A PEDRO VÁZQUEZ BAUTISTA+, donde quiera que se encuentre.

A RAMIRO CRUZ DURÁN, por ser un ejemplo de profesionalismo

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS**

Gracias por darme sabiduría y serenidad en todo momento y por haberme dado a los mejores padres del mundo.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, por ser la máxima casa de estudios y haberme abierto las puertas para ser parte de esta.

**A LA FACULTAD DE DERECHO**, a sus catedráticos, que han formado a grandes profesionistas transmitiendo sus acervos, recibiendo únicamente la satisfacción de formar el futuro de nuestro país con lealtad.

**A MI ASESORA VERÓNICA FLORENCIA RAMÍREZ RIVAS**, por su ayuda incondicional, su apoyo para asesorarme, manifestándole mi admiración y respeto.

**A LAS MAESTRAS MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO Y DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS**, por su comprensión, consejos y apoyo.

**AL DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO LABORAL, DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**, por permitirme ser parte de sus experiencias.

Y a todas aquellas personas que han contribuido y apoyado para realizar este logro.



# LA BASIFICACIÓN COMO UNA ACCIÓN LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

<b>Introducción.....</b>	<b>I</b>
--------------------------	----------

## **CAPÍTULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES**

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	5
1.3. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	8
1.3.1. Patrón.....	8
1.3.2. Trabajador.....	10
1.3.2.1 Trabajador eventual.....	10
1.3.2.2 Trabajador de base.....	10
1.4. Derecho Procesal del Trabajo.....	12
1.5 Acción.....	21
1.6 Proceso y Procedimiento.....	22
1.7 La Basificación.....	28
1.8. Prima de antigüedad.....	29

## **CAPÍTULO SEGUNDO MARCO HISTÓRICO**

2.1. La Estabilidad en el Empleo y la Basificación en México.....	32
2.1.1. En la Constitución de 1917.....	35
2.1.2. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	41
2.1.3. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	46

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO**

3.1. El Procedimiento Ordinario en el Ley Federal del Trabajo.....	60
3.1.1. Etapas del procedimiento.....	67
3.1.1.1 De Conciliación.....	68
3.1.1.2 De Demanda y Excepciones.....	70
3.2. Pruebas en particular.....	77
3.2.1. Desahogo de pruebas.....	87
3.3. Resolución.....	90

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA BASIFICACIÓN COMO UNA ACCIÓN LABORAL EN LA LEY**

#### **FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1. Alcances y efectos de la basificación en la Ley Federal del Trabajo.....	92
4.2. La Basificación como una acción en el procedimiento laboral.....	101
4.3. Repercusiones de la basificación, en los aspectos: Económico, Político y Social.....	111
4.4. Propuesta de adición al artículo 9 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.....	117
Conclusiones.....	119
Fuentes Consultadas.....	122

## INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo establece la parte sustantiva respecto de los trabajadores de planta, sin embargo no establece lo que es un trabajador de base, ni mucho menos el procedimiento que debe seguirse para la obtención de la misma.

Por lo anterior el objeto de la presente investigación es el estudio de la basificación como una acción, ante la problemática que se vive actualmente en nuestro país, en especial la inestabilidad laboral y la indebida reglamentación en Ley Federal del Trabajo, esto es no señala un procedimiento específico para ejercer una acción para el otorgamiento de la base, esto es no señala un procedimiento para la aplicación del derecho sustantivo, dejando en total estado de indefensión a los trabajadores, ante la imposibilidad de ejercer una acción por la falta de un derecho adjetivo, por lo que a través de cuatro capítulos analizaremos:

En el primero señalaremos el marco conceptual y generalidades aplicables al tema que nos ocupa y que es básico su conocimiento, como el derecho del trabajo, relación de trabajo, los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo, derecho procesal del trabajo, acción, entre otros, para llegar al tema central que es la basificación como una acción en la Ley Federal del Trabajo; en el capítulo segundo analizaremos el marco Histórico de la estabilidad en el empleo y la basificación en relación a la Constitución de 1917, Ley Federal del Trabajo de 1931, Ley Federal del Trabajo de 1970, con sus reformas de 1980 y del 30 de noviembre de 2012, y que actualmente nos rige, en el capítulo tercero correspondiente al marco jurídico, en donde señalaremos el procedimiento ordinario vigente de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, y finalmente en el cuarto capítulo desarrollaremos el tema base de nuestra investigación “LA BASIFICACION COMO UNA ACCION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, en el cual



conoceremos los alcances y efectos de la basificación en las Ley Federal del Trabajo, la basificación como una acción en el procedimiento laboral, repercusiones de la basificación.

En conjunto realizaremos un estudio de los artículos de la Ley Federal del Trabajo aplicables y realizaremos algunas propuestas respecto al tema en estudio.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES**

El Derecho del Trabajo, en México es un estatuto impuesto por la vida, como un grito de los hombres que sólo sabían de explotación e ignoraban sus derechos laborales nacidos en la primera revolución social del siglo XX encontrando en la Constitución de 1917 su mayor auge, cabe señalar que en aquellos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, pero sin lograr una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho Civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal; el derecho del trabajo es el nuevo derecho social, base sin la cual no son posibles los derechos del hombre como trabajador.

Para entender el objeto de estudio de la presente investigación es necesario conocer una serie de conceptos fundamentales así como ciertas generalidades que a continuación se señalan:

#### **1.1 Derecho del Trabajo**

Miguel Borrel Navarro señala que el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

“1. Equidad, es resolver las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral;

2. Justicia Social.- Doctrina ideológica que pugna por un mejor y más liberal clase laborante;

3. Equilibrio entre los dos factores de la producción.- Es la coordinación y la armonización de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales: el Capital y el Trabajo.

4. Protección especial al Obrero. Es la forma expresa que le otorga la Ley al Trabajador, por considerarlo la parte más débil de la relación laboral;

5. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que le otorga la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, si lo hacen dicha renuncia es nula.

6. Derecho en constante expansión. Tiende a comprender y proteger a nuevos grupos de trabajadores.

7. No priva o reconoce la voluntad de las partes. En las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer o reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.”<sup>1</sup>

De lo anterior Podemos señalar que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas jurídicas sustantivas, destinadas a regular los actos, obligaciones y derechos de las relaciones obrero-patronales que para ser aplicables necesitan de un derecho adjetivo, así como los órganos jurisdiccionales y dependencias administrativas del trabajo tanto locales como federales; es un derecho imperativo por lo que sus normas deben cumplirse, de lo contrario existe coacción por parte del Estado para hacerlas cumplir, sobre derechos y garantías obrero-patronales, a grandes rasgos protege intereses y derechos laborales de la sociedad.

---

<sup>1</sup> BORREL, NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición, Editorial Sista, México, 2006. pp.19 y 20.

La base para regular el Derecho del Trabajo, se consagra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartados “A” y “B”, el primero regulado por la Ley Federal del Trabajo y del segundo por Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en nuestro país tiene un fin inmediato que es “la tutela de la clase trabajadora”.

Ahora bien, las normas jurídicas que se relacionan con el Derecho del Trabajo son:

- “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 14, 16, 32 y 73;
- Ley Federal del Trabajo, vigente desde el primero de mayo de 1970, consta de mil diez artículos y sus reformas procesales de 1980, y 30 de noviembre de 2012.
- Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución, vigente desde el 10 de enero de 1936, consta de 234 artículos a fin de estar en condiciones de intervenir o promover el juicio de amparo laboral cuando proceda establecerse contra el Laudo o resolución procesal recaído en el procedimiento laboral;
- Tratados y Convenios Internacionales, suscritos por México sobre Trabajo;
- La Jurisprudencia Laboral, que es la interpretación de las normas legales dada a conocer por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, su Sala del Trabajo y por los Tribunales Colegiados de Circuito, la Jurisprudencia es fuente del Derecho del Trabajo;
- Las Leyes, reglamentos e instructivos sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, Reparto de Utilidades, Salarios Mínimos, en las que intervienen y participan diversas Secretarías de Estado y otras autoridades federales y estatales, así como también la Ley del Seguro Social y sus diversos reglamentos.

- La Doctrina Laboral, que es el examen u opinión de los tratadistas sobre las disposiciones legales del trabajo, la cual a veces es admitida o aceptada por los tribunales laborales;
- Los Contrato Ley y los Contratos Colectivos e Trabajo (artículos 404 y 386 LFT);
- El Reglamento Interior de Trabajo (Artículos del 422 al 425 de la LFT);
- El Contrato Individual de Trabajo (Artículos 24 al 26 de la LFT);
- La Relación Individual de Trabajo (Artículos 2º y 21 de la LFT);
- La Costumbre y la Equidad, la primera, la repetición constante a través del tiempo de los mismos actos y fórmulas relativas al Derecho del Trabajo y la segunda, justicia natural, razón conciencia que suple al silencio, confusión o contradicción de la Ley (Artículo 840 fracción VI de la LFT), la que puede también considerarse como principio general del Derecho; y
- El Reglamento General para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Julio de 1998.”<sup>2</sup>

Señala acertadamente Rafael Tena Suck que “el Derecho del Trabajo el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”<sup>3</sup>

## **1.2. Relación de Trabajo**

En nuestra opinión la relación de trabajo es el vínculo existente entre el trabajador y el patrón; en donde el trabajador realiza una prestación profesional, efectiva y específica del trabajo personal y subordinado, a cambio del pago de un salario por parte del patrón.

---

<sup>2</sup> BORREL, NAVARRO, Miguel. *Ob. cit.* pp. 20, 21 y 22.

<sup>3</sup> TENA, SUCK Rafael, Italo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 2001, p. 15.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, señala que “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

De lo anterior se desprende que la subordinación es el elemento más importante para que exista relación de trabajo, sin importar si el contrato celebrado entre patrón y trabajador es por escrito o tácito, mismo que trae aparejado el pago de un salario siendo este, la retribución económica en moneda de circulación nacional por concepto de la prestación de un trabajo a una persona física o moral.

Por lo tanto de acuerdo a la tesis contractualista, y anticontractualista, donde la primera asegura que para la existencia de una relación laboral debe existir un contrato de trabajo, ya que es indispensable al iniciarse cualquier actividad laboral, que haya un acuerdo de voluntades y para la segunda, sostienen que en el momento que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los derechos y las obligaciones para las dos partes, siendo intrascendente que hayan celebrado o no contrato de trabajo. Lo fundamental es la subordinación para la existencia de la relación de trabajo. Esta teoría también es llamada relacionista.

Mario de la Cueva señala respecto al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que “la teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la

voluntad; pero a partir de la Constitución de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiéndose un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambio el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.”<sup>4</sup> Es preciso señalar que no estamos de acuerdo con dicha teoría toda vez que el derecho laboral es meramente social.

Hasta antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012, el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, establecía que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” Predominando los contratos por tiempo indeterminado, lo cual de algún modo daba estabilidad en el empleo a los trabajadores.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo con la reforma señala que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado **y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.** A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Todo patrón está obligado a capacitar a su personal de acuerdo a las funciones que vayan a desempeñar; la capacitación no es de nueva creación también lo estaba antes de la reforma en el artículo 153-A de la Ley laboral y el sometimiento a prueba aunque no estaba reglamentado ya se realizaba en la práctica lo que denota que el legislador únicamente lo estableció en la Ley laboral.

---

<sup>4</sup> SOTO, ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo. Limusa-Noriega Editores, México, 1998. pp. 76 y 77

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 53, que las causales de terminación de las relaciones de trabajo son:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

### **1.3 Sujetos y elementos de la Relación de Trabajo**

Es entonces que los sujetos y los elementos de una relación de trabajo que son los siguientes:

Sujetos:

- a) Patrón.
- b) Trabajador.
- c) Intermediario.

Y se rigen bajo los siguientes elementos:

- a) La prestación de un trabajo personal al patrón.
- b) Libre.
- c) Trabajo subordinado.
- d) Recibe el trabajador una retribución económica llamada salario.



Con estos elementos reiteramos que la relación de trabajo es la prestación de un trabajo, que realiza el trabajador de manera libre, personal y subordinado al patrón a cambio de un salario.

### **1.3.1. Patrón**

El patrón es uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10 lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Y agrega: "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 éstos."

Desde nuestro punto de vista el patrón es la persona física o moral que utiliza el trabajo subordinado de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración económica llamada salario.

**Los representantes del patrón**, establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, "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."

**El intermediario** no tiene el carácter de trabajador por que no presta un trabajo personal subordinado ni de otra índole, por lo que se considera que esta figura se incluyó en la Ley Federal del Trabajo, para evitar fraudes y engaños a los trabajadores por parte de las empresas o patronos que consiguen trabajadores por medio de una tercera persona.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, prevé: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Rosalio Bailón, comenta al respecto que Intermediario “no es trabajador por que su función consiste en contratar o intervenir en la contratación de una u otras personas para que presten servicios a un patrón.”<sup>5</sup>

El artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo: “No serán considerados intermediarios, sino patrones, 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 intermediario es un mandatario que actúa en nombre de otra persona, para la obtención de personal para ejercer actividades dentro de una negociación laboral.

### **1.3.2 Trabajador**

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo señala que “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”. Debiendo entender por trabajo “toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. Debiendo quedar claro que dicha prestación de trabajo personal y subordinado debe de ser a cambio de una remuneración económica.

Podemos clasificar a los trabajadores de la siguiente manera:

---

<sup>5</sup> BAILÓN, VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Segunda Edición, Limusa Noriega Editores, México, 2002. p.47.

### **1.3.2.1 Trabajador Eventual**

También llamados ocasionales, o interinos, se les puede clasificar de acuerdo a la temporalidad de la relación laboral, esto es por tiempo indeterminado o determinado, Por lo tanto el trabajador eventual es aquella persona física que presta sus servicios a uno o varios patrones para un tiempo u obra determinada y concluido este se extingue la relación laboral.

Las relaciones obrero-patronales en este tipo de trabajadores surten sus efectos durante el tiempo que dure la materia de trabajo, independientemente de la calidad con la que se ostentan, no siempre gozan de los mismos beneficios de los trabajadores de base solo si así lo acuerdan patrón y trabajador o lo estipula el Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa.

Por ejemplo: el Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), señala en su cláusula 3: “TRABAJADORES EVENTUALES: Los que prestan servicios en una obra determinada de construcción a estos no se les aplica el inciso p) de esta cláusula, por estar excluidos...”<sup>6</sup>

### **1.3.2.2 Trabajador de base**

La Ley Federal del trabajo no señala lo que es un trabajador de base, pero desde nuestro punto de vista, es aquel que cuenta con un trabajo por tiempo indefinido y no para una obra o tiempo determinado; coloquialmente también conocido como trabajador de planta, tiene el derecho a la continuidad de la relación laboral mientras duren las causas que dieron origen a la contratación; por exclusión, no son considerados de confianza.

---

<sup>6</sup> Contrato Colectivo de Trabajo 2012-2014, Comisión Federal de Electricidad. p.17.

Se puede dar el caso de que un trabajador que fue contratado como eventual se convierta dicha contratación por tiempo indefinido (o de base) dependiendo de ello las actividades que realice el trabajador y no la designación que se de al puesto.

Como ejemplo: al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana FIRMANDO Contrato Colectivo de Trabajo con la Comisión Federal de Electricidad (CFE), en su cláusula 3 llamada de Definiciones, en la letra “n”, menciona.- “TRABAJADORES PERMANENTES: Los que desempeñan puestos de base de función necesaria y permanente en la Comisión Federal de Electricidad, y que se consignan en los respectivos tabuladores anexos al presente contrato, los cuales pueden clasificarse de la siguiente manera: 1.- Titulares: Los propietarios de puestos tabulados o que se tabulen. 2.- Sustitutos: Los titulares que pasen a ocupar las vacantes temporales que dejen otros titulares.”<sup>7</sup>

Con lo anterior se concluye que trabajador de base es la persona física que presta sus servicios al patrón ocupando en forma definitiva un puesto tabulado independientemente del tiempo en que dure la relación de trabajo. Las cuales pueden ser conforme a las normas que rige un Contrato Colectivo de Trabajo.

#### **1.4 Derecho Procesal del Trabajo**

El Derecho Procesal del Trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Rafael de Pina, establece esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo “es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica “es la disciplina que

---

<sup>7</sup> Contrato Colectivo de Trabajo 2012-2014. Ob. cit. p.15.

estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.”<sup>8</sup>

Con un sentido teleológico, intentando una definición que atiende más a los propósitos de la disciplina que a su contenido, Alberto Trueba Urbina afirma que el derecho procesal del trabajo es “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”.<sup>9</sup>

De lo anterior se afirma, que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.

#### • **Autonomía**

El derecho procesal del Trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia en relación a otras disciplinas, no excluyendo que exista relación con las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica.

“Néstor de Buen considera que debe invocarse la autonomía del derecho Procesal del Trabajo y, en general, de las otras ramas del derecho procesal, en base a las siguientes consideraciones:

1. Principios propios, éstos son actualmente diferentes de los del derecho procesal común. En particular esa característica es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte más débil, distribución social de la carga de la prueba y el de juzgamiento en conciencia.

2. Tribunales propios.- La función jurisdiccional en materia laboral la

---

<sup>8</sup> DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México, 1952. p.8.

<sup>9</sup> TRUEBA, Urbina, Alberto. “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial Porrúa, México, 1971. p.74.

ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen y fundamento legal en el apartado "A" del artículo 123 constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aún cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los Tribunales de Amparo. Es clara la diferencia en la integración misma de las Juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los patronos y de los trabajadores.

3. Objetivos parcialmente diferentes.- La decisión de las diferencias y los conflictos de trabajo se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que se faculta a las juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados conflictos de naturaleza económica.

4. Definitividad de las resoluciones.- La jurisdicción laboral no admite una segunda instancia y como consecuencia tampoco los acuerdos, resoluciones interlocutorias, laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno, no obstante se aceptan ciertos recursos específicos, como son la aclaración del laudo y la revisión de los actos de ejecución que han de resolverse por las propias juntas, sin intervención de instancia superior.

Para que una rama jurídica pueda considerarse autónoma, la doctrina señala que debe ser "bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación."<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> TRUEBA, Urbina, Alberto. *Ob. cit.* p.25.

Esta doctrina es aplicable al derecho procesal del trabajo para la definición de su autonomía, siendo el derecho del trabajo una rama jurídica autónoma y parte del derecho social, así mismo tiene que ser autónoma la disciplina procesal, que organiza los Tribunales y procedimientos del trabajo.

Es importante destacar que el proceso laboral está destinado exclusivamente a resolver controversias entre sujetos del Derecho del Trabajo, a mayor abundamiento en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 17, no se encuentra el Derecho Común como fuente del Derecho Laboral, sin embargo, todos los procesos de Trabajo tienen como fin la defensa de los derechos subjetivos, y estos de alguna forma están influenciados por el Derecho Común.

Francisco Ramírez Fonseca, señala: "...la laguna de la Ley procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la ley sustantiva, derecho que es necesario tutelar. De lo contrario el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente, así pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de normas expresas, alguna disposición, dentro de la ley de la materia que permita resolver el conflicto (auto integración) y de no haberla dentro de la misma legislación, buscarla en la legislación de otra materia (heterointegración).

El Derecho Procesal no escapa a esta verdad, y por otra parte el artículo 17 de la Ley Laboral, hace alusión a los Principios Generales del Derecho, creemos válido arribar a la siguiente conclusión: el Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas de procedimiento, ya que el Derecho Procesal del Trabajo carece de autonomía científica".<sup>11</sup>

Hay que reconocer que el derecho procesal del trabajo, está

---

<sup>11</sup> RAMÍREZ, FONSECA, Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral. (comentarios y Jurisprudencia)*, Editorial PAC, Segunda Edición, México, 1980. p. 24

fundamentado en una serie de nuevos principios que sorprendieron al mundo jurídico en los primeros años del presente siglo.

Estos se basaban en la búsqueda de un sistema procesal que contrariamente a lo conocido, lograra celeridad con base en la sencillez de sus formas, pero garantizando la seguridad jurídica de las partes; así mismo, que la inmediatez requerida en la recepción de las pruebas brindara a los juzgadores integrantes del Tribunal o en el tema que nos ocupa las Juntas de Conciliación y arbitraje, la oportunidad de conocer de cerca y de viva voz la versión de los hechos según los testigos, peritos o de las partes en el juicio.

#### • **Naturaleza Jurídica**

El Derecho Procesal del Trabajo funda sus principios en el derecho social, que establece normas tendientes a garantizar la superación del ser humano en todos sus aspectos, así como a lograr una integración dinámica para lograr el bienestar social, a través de la justicia social.

Para el mas acertado estudio y análisis de la normativa laboral vigente y sus instituciones, se hace necesario conocer con acierto su naturaleza en cuanto a si es público, social o privado.

Se considera que forma parte del derecho público y su finalidad es dar protección y sobre todo aplicación al derecho sustantivo del trabajo.

No obstante lo anterior el Derecho Procesal del Trabajo indiscutiblemente, forma parte del derecho público, por la naturaleza imperativa de las normas que contiene, por el interés jurídico que protege, por la irrenunciabilidad de sus normas protectoras y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso.



De lo anterior se desprende que sin la existencia del Derecho Procesal del Trabajo (derecho adjetivo) no es posible aplicar el Derecho del Trabajo (derecho sustantivo).

“Respecto al Derecho Procesal del Trabajo resulta necesario determinar si tiene las mismas características. A ese efecto es oportuno dividir el desarrollo de este inciso en los siguientes sub-incisos.

**a) Derecho público y derecho social.** La alternativa, con respecto al derecho procesal del trabajo es si se le debe de considerar como rama del derecho público, en atención que está destinado, precisamente, a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional, o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe de encuadrar en el Derecho Social.

Nadie puede dudar del carácter público del Derecho Procesal del Trabajo si es que se atiende al hecho de que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner ahora en tela de juicio, en especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 1º de mayo de 1980, la condición social del Derecho Procesal Laboral.

Los Tribunales de Trabajo en México deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus solicitudes y demandas liberándolos de las cargas de prueba incómodas a efecto de amortiguar o, inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

El Derecho Procesal del Trabajo realiza la función del Estado como lo es la de impartir justicia social en los conflictos laborales, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; tutela los derechos jurídicos y económicos de la clase trabajadora, reivindicando sus derechos al producto íntegro de su trabajo.

Es un mérito indiscutible de nuestra Constitución de 1917, el haber llevado a rango de garantía social el equilibrio económico y laboral con sentido de justicia social, buscando con ello la armonía entre patrones y trabajadores.

Los principios del derecho común, fueron base de interpretación del Derecho del trabajo, en base a que, la Constitución de 1917, deja al legislador, para que en relación a las lagunas de la ley, considere los principios de la legislación común, por falta de disposición expresa. Esto debido a que en el orden procesal, impone una influencia decisiva en las instituciones. Es por ello que los principios del derecho común fueron fuente de interpretación del Derecho del Trabajo. Además de que se pensaba que no existía la autonomía del derecho procesal laboral.

Las inconformidades de la clase obrera organizada, condujeron a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, suprimiendo de su contenido el Derecho Común como fuente de interpretación para el juzgador, sustituyéndolo con acierto por los principios generales de justicia social.

La Ley Federal del Trabajo con las reformas de 1980, conserva el mismo criterio a lo antes comentado, por lo que se advierte que las reformas se concretaron al aspecto procesal, y como consecuencia la parte sustantiva quedó intacta salvo lo relativo al aviso rescisorio (artículo 47). Con estas reformas, el procedimiento laboral se redujo aplicando el principio de economía procesal.

Las reformas procesales de 1980 tienen su fundamento en los principios generales del derecho, justicia social y equidad, teniendo como finalidad mejorar la impartición de justicia, agilizando el procedimiento protegiendo el derecho de los trabajadores.

Otro de los principios rectores del proceso del trabajo es el de la

concentración, cuya finalidad es la de acortar los conflictos, imponiéndoles celeridad al desarrollo de la secuela procesal; en contraposición al ámbito civil, en donde rige en su procedimiento el principio de dispersión, dada la multiplicidad de recursos e incidentes que sólo hacen más tardado el procedimiento.

De lo anterior, se pueden mencionar algunos principios, relacionados a la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo:

**1. Derecho público y derecho social.** La alternativa, con respecto al derecho procesal del trabajo es “si se le debe considerar como rama del derecho público, en atención a que está destinado, precisamente, a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional.”<sup>12</sup>

Los Tribunales del Trabajo en México deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libre de las cargas de prueba (arts. 685 y 784) a efecto de amortiguar o desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

El objetivo de los procedimientos especiales, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, es el de acelerar los conflictos laborales que por su naturaleza requieren mayor celeridad en su tramitación. Los principios especiales se encuentran regulados en los artículos 892 al 899 de la Ley de la materia; el primero de ellos invoca los numerales que requieran a cada uno de estos y los restantes regulan la tramitación, reglas de aplicación y resolución del procedimiento especial; siendo obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dictar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el procedimiento.

---

<sup>12</sup> DE PINA, Rafael. *Ob. cit.* p.10.

**2. Derecho imperativo.** El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo le viene por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del derecho procesal; en segundo lugar porque todo Derecho Social es, esencialmente, imperativo.

Como resultado de esa cualidad, las normas del Derecho Procesal son irrenunciables y a virtud del cual el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado (artículo. 685 de la Ley Federal del Trabajo).

**3. Derecho autónomo.** La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término, del derecho sustantivo; en segundo lugar del derecho procesal en general.

Con respecto al derecho del trabajo, se señaló previamente, a propósito del derecho instrumental, al servicio de cada disciplina jurídica, de un derecho con un objeto propio que consiste, según señala Guasp, en la satisfacción de pretensiones. Esta finalidad se cumple, no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el juzgador intervenga resolviendo la controversia.

Para Trueba Urbina el hecho de que el “obrero represente la parte más débil y el patrón la más fuerte en la vida laboral, justifica la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de la legislación del trabajo, pero no basta la existencia del derecho material, protector y reivindicador de los derechos de los trabajadores, para que impere la igualdad en las relaciones obrero – patronales sino que además se requiere de normas jurídicas procesales que realicen aquellos derechos. Por lo tanto conjuntamente con el derecho sustantivo del trabajo, existe otra disciplina para su ejecución, que es precisamente el Derecho Procesal del Trabajo. En las reglas procesales del trabajo no se debe ver tan sólo fórmulas que tienen por objeto restablecer situaciones jurídicas y económicas perturbadas por la violación de la ley o de

la relación laboral o por el acaecimiento de fenómenos que repercutan en la producción, sino medios instrumentales tuitivos de los obreros que sirven para materializar la justicia social, reivindicando los derechos de los trabajadores en el proceso.”<sup>13</sup>

Consecuentemente se determina la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como un conjunto de normas jurídicas adjetivas de carácter social, que regulan el proceso jurisdiccional laboral y que tienen por objeto servir de instrumento para resolver imperativamente los diversos conflictos que se generan entre patrón y trabajador.

Con lo anterior concluimos que el objetivo del Derecho Procesal del Trabajo y es mantener la estabilidad entre capital y trabajo, señalando los procedimientos que debe seguirse para la solución de los conflictos. Una vez que se presentan, el principal obligado a buscar solución será el propio Estado quien tiene la obligación de garantizar la paz social.

## **1.5 Acción**

La acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés, nace precisamente cuando el derecho material es violado, aunque puede aparecer independientemente de la existencia de un derecho material; este derecho de acción esta integrado por tres elementos, que son: el elemento personal, el elemento real y el petitio.

El primero de ellos está constituido por las dos personas comprometidas en la situación de hecho, que ha de compararse con la norma general y abstracta del derecho objetivo; el segundo elemento, llamado real, mas conocido como causa petendi, está conformado por los hechos que, al ser comparados con la norma, destacan la situación jurídica;

---

<sup>13</sup> TRUEBA URBINA Alberto. Ob. Cit. pp.24 y 25.

el tercero y último elemento, que configura al derecho de acción, el petitio, es lo que se pide a la jurisdicción.

Señalados estos tres elementos se concluye que a falta de alguno de ellos, lógicamente no existirá la acción como una realidad jurídica, porque es inconcebible una acción sin alguien que la ejerza en relación con otro, que no opere sobre una situación de hecho; tampoco se concibe que no induzca jurisdicción o adopte una decisión, que no contenga alguna súplica al poder jurisdiccional de Estado.

Por último cabe señalar que la acción se encuentra sujeta, en cuanto a su vigencia, a un tiempo más o menos prolongado, dentro del cual debe ser ejercitada; en caso contrario se pierde por prescripción.

## **1.6 Proceso y Procedimiento**

A modo de introducción es conveniente decir que, proceso y procedimiento son parte de un todo, pero son diferentes. En ocasiones se ha utilizado como sinonimia, pero no existe, debido a que procedimiento es la acción o modo de obrar, es decir, el desenvolvimiento del proceso en un caso concreto.

- **Proceso**

El proceso es por su propia naturaleza dinámico; el órgano jurisdiccional y quienes acuden a el, desarrollan una actuación preliminar al dictado de un fallo con el objetivo de resolver la controversia planteada. El desempeño de las facultades jurisdiccionales, entraña una aptitud legal para aplicar la norma jurídica general abstracta e impersonal, a situaciones concretas en controversia, para determinar quien tiene la razón total o parcial, entre las partes que han deducido sus pretensiones, ante el órgano

jurisdiccional que va resolver el litigio.

La Ley Federal del Trabajo, conceptúa el Proceso como:

**“Artículo 685.** El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. ...”

Dicha concepción, entabla el elemento esencial para todo proceso, que se inicie a instancia de parte.

La palabra proceso proviene del latín *processus*. De acuerdo a las diferentes exposiciones a las que hace mención el Diccionario de la Lengua Española, para este estudio, se hace apropiadas, estas: “Acción de ir hacia delante. Hacerlo y sustanciarlo hasta ponerlo en estado de sentencia. Formarlo con todas las diligencias y solemnidades requeridas por derecho.”<sup>14</sup>

Proceso “el cúmulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas”<sup>15</sup>

“El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelve entre partes una controversia sobre derechos substanciales.”<sup>16</sup>

Consideramos que el Proceso es la actitud que se tiene entre partes de exigir una de la otra el cumplimiento de un derecho, manifestado ante un

---

<sup>14</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. h-z, España, 1992, p.1671.

<sup>15</sup> ARELLANO, GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Onceava Edición, Editorial Porrúa, México, 2002. p.6

<sup>16</sup> BRISEÑO, Sierra, Humberto. Estudios de Derecho Procesal. Vol. II, Editorial Cárdenas, México, 1980, p1.

órgano del Estado dotado de cierta investidura para conocer sobre el caso concreto y de emitir una sentencia y hacer que la misma se cumpla.

Un elemento importante en el proceso es la llamada relación jurídica esta, es el nexo que vincula el supuesto normativo con las consecuencias jurídicas, por lo que, al realizarse una hipótesis normativa, debe dar como consecuencia una cuestión de derecho, engendrando derechos y obligaciones. En esta relación jurídica existe un sujeto llamado pretensor, que exige de otro sujeto, llamado obligado el cumplimiento de su derecho.

De lo anterior, no solo debemos de entender que la relación jurídica, solamente es existente, entre personas físicas o seres humanos, sino también entre personas jurídicas de las llamadas personas morales o entes colectivos, que no son seres humanos sino creación del derecho.

Con esto, estamos en presencia de dos sujetos de derechos y obligaciones, con capacidad para ejercerla, la persona jurídica física o humana, que por si sola puede ser objeto de dirimir sus controversias de derecho y la persona moral o colectiva, que necesita la representación de una persona física, para el desempeño de sus derechos y obligaciones.

#### • **Sujetos del proceso**

Los sujetos principales y sumamente necesarios en el proceso laboral son:

a) Presidente de la junta, la persona investida de toda autoridad para resolver los conflictos que se le presente.

b) Actor, la persona física o jurídica compelida de derechos y obligaciones para ejercitar las acciones necesarias y obtener lo que le corresponde.

c) Demandado, la persona de igual manera física o jurídica quien



tiene la obligación de resarcir los daños y perjuicios al que este condenado.

Estos no son los únicos sujetos que intervienen en la realización de un proceso, secretarios, peritos, actuarios, testigos, mecanógrafas, archivistas y terceros, que pueden deducir un derecho propio. Con esto se prevé que no solo hay tres sujetos en el proceso, pero si tres importantes.

Para concluir, es menester dejar asentado que puede haber transformaciones en los sujetos que interviene en el proceso. Es decir, debe distinguirse entre sujetos del proceso y partes del proceso. Las partes del proceso son sujetos del proceso, pero no todos los sujetos del proceso son partes, tal como se hizo mención en líneas anteriores, en relación a los peritos, actuarios, entre otros.; el presidente de la junta es un sujeto del proceso pero no es una parte.

La expresión “parte” es un vocablo de origen latino “pars”, “partis” y gramaticalmente es la porción de un todo; por lo tanto Parte es el sujeto en el proceso, respecto del cual se debe ejercer la función jurisdiccional para resolver sobre sus derechos, en el litigio planteado ante el juzgador. Por lo tanto, las partes en el ámbito jurídico son el actor y el demandado, quienes han planteado ante el órgano jurisdiccional la controversia que es la materia principal a decidirse dentro del proceso.

#### • **Etapas del proceso laboral**

El Artículo 873 que a la letra estipula: “La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia

cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.”

Asimismo el **Artículo 875**. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) (Se deroga).

Esas etapas son las que la Ley Federal del Trabajo, estipula en su ordenamiento, para el debido proceso.

Existiendo otras como: Etapa de alegatos, en las que las partes aluden a los hechos, derecho y las pruebas, con el objeto de hacer valer con sus argumentaciones sus pretensiones, también llamada fase preclusiva o conclusiva (alegatos, se hacen manifestaciones verbales y conclusiones, se hacen de manera escrita); Etapa de resolución definitiva, es decir, el juzgador decide sobre la controversia planteada; Etapa de ejecución de sentencia, en el supuesto de no existir recurso alguno, por parte de quien no le favoreció la resolución, pasa a cosa juzgada; Etapa de recurso, cuando ante el superior jerárquico se interpone algún recurso debido al fallo que se dictó en la controversia, por parte del juzgador; Etapa de amparo, procede el juicio de garantías y no existe aun una resolución de cosa juzgada y finalmente la etapa de ejecución, hecha como autoridad el órgano jurisdiccional, a la parte que perdió.

#### • Procedimiento

De acuerdo a las diferentes exposiciones a las que hace mención el Diccionario de la Lengua Española, para este estudio, se hacen apropiadas,

estas: “Acción de proceder. Actuación por tramites judiciales o administrativos.”<sup>17</sup>

Diremos que el procedimiento etimológicamente el termino equivale a forma, modo o manera de hacer algo. En lenguaje técnico jurídico, el procedimiento judicial constituye las formas a que esta sometido el cumplimiento de los actos y tramites del proceso. Sus características se abocan a la fijación preestablecida en los causes de los actos que contribuyen a un objetivo final; es decir, es una garantía de legalidad y seguridad jurídica que beneficia a los gobernados y a la propia administración pública.

Lo que también es cierto, es que deben observarse determinados requisitos, que están nombrados en el ordenamiento jurídico correspondiente y ley secundaria que va a regular lo referente al procedimiento laboral.

Cuando las partes han agotado todas las actividades que sean necesarias para la culminación o consecución de su fin pretendido, y así el Estado declare vinculativamente los intereses protegidos por el derecho objetivo; surge la obligación del Estado de emitir lo que hace que su función sea concretada; la cual es la llamada Sentencia o Laudo en la materia laboral.

El procedimiento enmarcado en la Ley Federal del Trabajo, se encuentra escrito en los artículos, 871, 872, 873, 875, 876, 878, 879, 880, 884, 885.

Donde se particulariza desde el inicio con la presentación de la demanda, la conciliación si se diera el caso, ratificación y contestación a la demanda y lo referente a las pruebas.

---

<sup>17</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Ob. cit.* p.1671.

## 1.7 La basificación

La basificación es la acción, por parte del patrón en beneficio del trabajador, para que este tenga estabilidad en el empleo, y por ende sea inamovible, de acuerdo a circunstancias muy particulares, hechas valer por el propio patrón.

La Ley Federal del Trabajo no señala quienes son trabajadores de base pero si señala quienes lo son por tiempo indefinido.

Por lo que es importante saber que es un trabajador de base, tiene derecho a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación; por lo tanto son aquellos trabajadores que se encuentran vinculados a un patrón de manera permanente.

Los trabajadores pueden adquirir el derecho a la inamovilidad, en los siguientes supuestos:

1. El trabajador ocupe una plaza definitiva y que ésta se encuentre totalmente vacante y
2. En un puesto de base, que labore durante seis meses de servicios, y sin nota desfavorable en su expediente.

Ahora bien, cuando se trate de trabajadores eventuales o interinos, pero se otorgue ininterrumpidamente, continua y sistemáticamente nombramientos inferiores a seis meses, y que por su cómputo determinen que el trabajador ha laborado por lo menos ese lapso efectivo sin que se demuestre, que la plaza no es definitiva sino temporal, que es de confianza, o que existe nota desfavorable, deberá entenderse que el trabajador satisface los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad, al ser

evidente que entre los nombramientos hubo una formal vinculación interrumpida.

Por lo que para el otorgamiento de basificación, se debe acreditar que las funciones del puesto no son de confianza, como lo marca la Ley, y que la materia del trabajo, que dio origen al nombramiento sea de carácter permanente y definitivo.

La basificación trae como consecuencia, un beneficio que solo los trabajadores de esta naturaleza, puedan ser despedidos o rescindidos de su trabajo, por causas justificadas, no así, los trabajadores de confianza.

### **1.8 Prima de antigüedad**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, dispone que los trabajadores de planta tengan derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. la prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

a) si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa

o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagara a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un numero de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”

Después de haber analizado los conceptos y generalidades fundamentales para la presente investigación pasaremos al estudio del segundo capítulo donde señalaremos algunos antecedentes de la estabilidad en el empleo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo de 1931, Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas del 30 de noviembre de 2012.

## **CAPITULO DOS MARCO HISTÓRICO**

### **2.1. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA BASIFICACIÓN EN MÉXICO.**

En el presente capítulo expondremos algunos antecedentes de la estabilidad en el empleo, en especial en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo de 1931, Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas del 30 de noviembre de 2012, para lo cual iniciaremos señalando las siguientes:

#### **Generalidades**

La estabilidad en el empleo podemos señalar que es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo haciendo depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador, así como, de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El principio de estabilidad en el empleo se recoge en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer antes de la Reforma Laboral del 30 de Noviembre de 2012, que las relaciones de trabajo "pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado", con la salvedad (párrafo final) de que "a la falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado".

La permanencia en el trabajo se confirma en los artículos 36 al 38 de la Ley Federal del Trabajo, que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o tiempo determinado. En el artículo 39 se establece claramente que, "si vencido el tiempo que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia". En consecuencia como garantía

de la permanencia en el empleo, las relaciones laborales tienen duración indefinida, en tanto subsista la materia del trabajo.

En México la regla general es la contratación por tiempo indefinido y en los casos de excepción son por tiempo u obra determinados, los que se justifican, siempre y cuando se especifique en dichos contratos el por qué de su naturaleza de expedición, es decir, debe justificarse plenamente su naturaleza jurídica ya que la Ley laboral protege al hombre que trabaja bajo dichos contratos al establecer que si vencido el término en que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Para comprender este principio debemos partir de la base de los que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.

La inestabilidad en el empleo es sinónimo de inseguridad. El miedo mayor del trabajador es el de perder el empleo y no el de convertirse en esclavo. El derecho del trabajo no se conforma con el presente del trabajador y procura asegurar su porvenir. Por otra parte, el deseo de seguridad es uno de los rasgos más típicos del hombre contemporáneo hasta el punto de que en la historia de la humanidad uno de los legados que dejara el siglo XX será, sin duda, la idea de la seguridad social.

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él, en cuanto le transmite una sensación de tranquilidad, sino que redundará en beneficio de la propia empresa y, a través de ella, la sociedad, en la medida en que contribuye a aumentar el rendimiento ya a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes.



Lo anterior implica el establecimiento en nuestro país del principio rector de la estabilidad en el empleo que se justifica desde varios puntos de vista:

I. El trabajo es, por regla general, un patrimonio del trabajador, de ahí que sea necesario para él, poderlo conservar.

II. La estabilidad, es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, entre otros.

III. La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporcionar al trabajador y a su familia seguridad y tranquilidad.

IV. Estabilidad en el desarrollo del trabajador a través de capacitación y adiestramiento.

Existe en nuestra legislación el trabajo que se justifica cuando la naturaleza de los servicios o la relación de una obra lo requiera, pero siempre hemos manifestado que estos trabajos son jurídicamente inadmisibles si se utilizan en forma generalizada incurriendo en el trabajo precario ya que son inestables y lesionan los derechos humanos del trabajador.

La estabilidad en el empleo es el principio que se pretende eliminar en esta Reforma Laboral, romper con la garantía de permanencia del trabajador de manera indefinida en su centro de trabajo, principio jurídico que establece que mientras exista la empresa y su naturaleza, el trabajador tendrá derecho a seguir laborando en ella por tiempo indeterminado establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

### **2.1.1. En la Constitución de 1917.**

El artículo 5 de nuestra Constitución, señala: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

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

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

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

De lo anterior se desprende que el Derecho del Trabajo es un derecho fundamental, que tienen derecho los trabajadores ya que este garantiza el futuro de los mismos. La esencia principal de este artículo la encontramos en el párrafo primero, ya que este nos señala, que no se le podrá impedir a ninguna persona a que se dedique al comercio, industria o trabajo que se le acomode, siempre y cuando este sea lícito, y de esta manera tenemos que es un derecho de todas las personas sin ninguna limitante, entonces, este artículo pone de manifiesto que el trabajo es un derecho de las personas, pero nunca un deber y en aplicación a este artículo la estabilidad en el empleo, depende de la voluntad del trabajador; y por otra, es un deber para el patrón, ya que la disolución se encuentra determinada por la naturaleza de las cosas, este artículo nos hace referencia a la prohibición del trabajo forzado, esto es en contra de la voluntad del trabajador a excepción del trabajo impuesto como pena por las autoridades judiciales; en el mismo sentido hace una denuncia hacia la prohibición de la esclavitud al decir que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del trabajador, por cualquier causa, también este artículo señala que el contrato de trabajo únicamente obliga a prestar el

trabajo durante el tiempo que fija la ley y en el último párrafo estipula que el incumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador únicamente lo obliga a la responsabilidad civil, sin que se pueda hacer coacción sobre su persona.

El Artículo 123, señala que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”

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

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

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

Este artículo está centrado en la regulación del Derecho del Trabajo e íntimamente relacionado con el artículo 5° de la misma Constitución, establece el derecho al trabajo digno, así como la promoción y organización de este. La Ley Federal del Trabajo tiene como base ese artículo ya, que establece que el Congreso de la Unión expedirá leyes sobre el trabajo, especifica las condiciones con las que se debe cumplir el contrato mediante el cual se presta un trabajo, como lo es, la jornada de trabajo, el salario percibido, los días de descanso, el derecho a las coaliciones, los sindicatos, huelgas, y demás convenios en beneficio del trabajador, así también, establece las condiciones en las que se prestara el trabajo, entre los trabajadores y el Estado, este último como patrón.

Por lo tanto, la idea de la Estabilidad en el Empleo, radica en la Asamblea Magna de 1917, la cual dio origen a nuestra Ley fundamental, que

actualmente nos rige y que representó la voluntad del pueblo mexicano, resultando la base de nuestra vida institucional.

La estabilidad en el empleo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más importantes de la justicia social, enraizada en el derecho del trabajo, y en la seguridad social, ya que su finalidad mediata es preparar al trabajador para vivir en la adversidad y en la vejez.

La Carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, señala: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (**consentimiento, sic DOF 21-11-1962**) o tolerancia de él.”.

Otorgando a los trabajadores asalariados un régimen de “estabilidad absoluta”, permitiendo la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda atingencia se pensó que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.

Con claridad meridiana, el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la permanencia

como regla general de la prestación de servicios. El precepto aludido se expreso originalmente en los siguientes términos:

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón, o por recibir de los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. Únicamente el asalariado esta en condiciones de ejercitar cualquiera de ellas y no las podía ejercitar simultáneamente.

Esta estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que crea una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrón por el simple hecho de la prestación del trabajo y que depende no de la voluntad del empleador sino de la existencia de la materia de trabajo

José Dávalos señala, “La miseria es la peor de la tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir al trabajador y su familia” palabras pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante la cifra crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> DÁVALOS, MORALES. *Ob. Cit.* p.25.

Para que la estabilidad exista en las relaciones de trabajo, es necesario colocar los principios emanados de la ley en el fiel de la balanza y evitar que se incline injustamente a favor del patrón, sin descuidar a la empresa al conceder al trabajador ventajas desmedidas. Nuestro derecho tiene por finalidad, según el artículo 2º lograr el equilibrio en las relaciones laborales.

Sin embargo los actuales problemas del derecho del trabajo implican problemáticas sistémicas que inciden en la descomposición social en una pérdida de derechos de los trabajadores que conllevan una constante condición de precariedad de las relaciones laborales, obviamente de diferentes características.

Este análisis demostrará como la Constitución de 1917 y sus artículos 5º y 123 han sido insuficientes para lograr que el derecho y política del trabajo cumplan con su función social, sin embargo, no es un problema que la Carta Magna no haya contemplado y responda a las necesidades por las que se planteó.

La flexibilización laboral, no es más que la aplicación de políticas de contratación en el trabajo que violentan lo establecido en el artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria; la flexibilización trae aparejada la simulación en las relaciones de trabajo, representa la precariedad en la estabilidad laboral a través de contratos diversos tales como honorarios, a prueba, por prestación de servicios, entre otros; todos ellos, contratos de carácter civilista, que privilegian la voluntad entre las partes y no el dirigismo contractual que el Estado tiene el deber de tutelar.

El mundo laboral sufre esta imposición con la llamada flexibilización del trabajo impulsada por el Gobierno Federal en lo que ha denominado la Nueva Cultura Laboral, dichas acciones han traído consigo cambios y problemas en las relaciones obrero-patronales, ya que a través de simulaciones en la contratación se pretende ahorrar en costos de producción

beneficiándose las empresas en perjuicio de los trabajadores con la disminución de derechos de trabajo.

En el caso mexicano hemos observado que la cúpulas partidistas han presentado propuestas hacia la llamada flexibilización laboral.

### **2.1.2. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su mandato el 31 de noviembre de 1928, “al día siguiente por muerte de su sucesor fue nombrado de manera interina el licenciado Emilio Portes Gil”<sup>19</sup>, antes de esa fecha se tenía prevista, la reforma a los artículos 73 fracción X y 123 Constitucional indispensables para el caso de federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

En 1928, la Secretaría de Gobernación convocó una reunión obrero-patronal a efecto de mostrarles un proyecto de Código Federal del Trabajo, en la Ciudad de México. Este documento publicado por la Confederación de Trabajadores de México conocida por sus siglas CTM, con las observaciones de los empresarios participantes, es el primer antecedente conocido de la elaboración de la Ley de 1931. El 06 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional.

El Presidente Emilio Portes Gil, envió un Proyecto de Código Federal del Trabajo al Poder Legislativo, dicho código fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, en dicho código, existieron diversas oposiciones por parte de los legisladores y el movimiento obrero, debido a que este ordenamiento jurídico establecía el principio de la

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* p.55



sindicación única y por el arbitraje obligatorio de las huelgas al que se disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

Dos años después la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que intervino de manera importante y esencial el Licenciado Eduardo Suárez y al que no se le dio el nombre de Código si no de Ley, se discutió en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatida, con un número importante de modificaciones fue aprobada y se promulgó la Ley el 18 de agosto de 1931.

La idea de la estabilidad surgió en la ley de 1931, enunciando que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dio origen.

La duración indeterminada de las relaciones de trabajo es la base, que no depende su eficacia de la voluntad de la partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas; esto es, la Ley protege al trabajador, del empleador, de que este no puede despedirlo sino por una causa justificada, ya que si la actividad de la fuente de trabajo persiste, obviamente, la relación no puede ser disuelta por un acto de voluntad unilateral del patrón.

Cuando se expidió la Ley de 1931, no existía la experiencia suficiente en el tema de la estabilidad laboral, sin embargo, los contratos colectivos, jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, afinaron los conceptos.

Los artículos 26 fracción III y 28 mencionaron los trabajos accidentales o temporales, estas labores no debían exceder de 60 días y se dispuso que

no sería necesaria la forma escrita. La doctrina y la práctica consentían en que estos eran considerados como trabajo de un mismo grupo, trabajo eventual, excepción de las relaciones indeterminadas de trabajo, que es opositor del trabajo de planta. Pronto se creó otro tipo de trabajo, el llamado de temporada, con este se dejó completo los conceptos esenciales de los tipos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 37, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5º de la Constitución, determinó que “el contrato de trabajo sólo obligará por el término propiamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador”

El artículo 38 consignaba la responsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse coacción sobre su persona.

“Las industrias presentaron algunas sugerencias al proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional; en el artículo 12 expresan la idea de que el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido sin exceder de un año en perjuicio del trabajador, por tiempo fijo o por obra fija. En cualquiera de estos casos el patrono y los obreros pueden estipular un plazo provisional de tres meses como maximum durante el cual el trabajador puede demostrar su aptitud para desempeñar el trabajo contratado. Si terminado este plazo el trabajador demostrare competencia para el desempeño de su trabajo, continuará en el dentro de las condiciones establecidas en el contrato respectivo. Sino demostrare competencia, quedara sin efecto el contrato...”<sup>20</sup> Obviamente esta idea no mereció la atención de los legisladores.

En nuestra opinión, no estamos de acuerdo de igual manera en esta propuesta, debido a que no estipula remuneración alguna por el supuesto

---

<sup>20</sup> BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985, p.171.

plazo “a prueba”, además de que si el trabajador no es apto para el trabajo el contrato queda sin efecto, es decir, nunca existió una relación laboral. Aunque de algún modo dicha propuesta es confusa y distrae la atención en cuanto a que la relación de trabajo la maneja a un año.

Es importante, señalar que la proposición se reforzó con un memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales, recibido el 9 de junio de 1931, donde señala que: “la terminación unilateral de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido es una institución que figura, con la sola excepción de Rusia, en los Códigos del Trabajo de todo el mundo”.<sup>21</sup>

La Ley de 1931 mencionaba, en el artículo 39, que “el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y para obra determinada. Si vencido el termino del contrato subsisten las causas que dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure dichas circunstancias.”

Asimismo, en el artículo 218, contemplaba el contrato de aprendizaje: “Aquel virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.

El objeto del contrato, como elemento esencial, era la enseñanza del patrón, además del pago de una retribución y por parte del aprendiz la prestación de un servicio personal.

La retribución no estaba reglamentada, generalmente era inferior al salario mínimo y variaba de acuerdo con el tiempo de aprendizaje. Esa remuneración podría consistir en que el patrón proporcionara al aprendiz alimentos y vestido (artículos 220 y 224 II).

---

<sup>21</sup> BRICEÑO RUIZ. Alberto. *Ob. Cit.* p.172.

Debía señalarse el tiempo por el cual se proporcionaría la enseñanza, el patrón tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al 3% de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que le prestaran servicios. No se señalaba un número máximo de aprendices, ni la edad de los mismos. Se les explotaba y se cometía fraude a la Ley, ya que se trataba de verdaderos trabajadores y no de aprendices.

Los aprendices tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa.

El patrón que despidiera injustificadamente a un aprendiz sólo tenía la obligación de pagarle una indemnización de un mes y medio con base en el importe de la retribución convenida. Esto constituía una forma de explotación, pues no se regulaba la retribución del aprendiz, ni la indemnización, eran relaciones de trabajo disfrazadas de aprendizaje, violando los derechos de los trabajadores.

La estabilidad en el empleo se divide doctrinalmente en absoluta y relativa:

Mario de la Cueva define la Estabilidad Absoluta diciendo “Se habla de estabilidad absoluta, cuando se niega el patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador.”<sup>22</sup>

La Estabilidad Absoluta parecería difícil de lograrse ya que en algunas situaciones podría ser contraria a la naturaleza de las cosas, ya que no se le puede obligar a ninguna persona a realizar el trabajo indefinidamente en contra de su voluntad

---

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob cit p.221.

La estabilidad relativa, “se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones o razones técnicas, económicas, éticas, entre otras.”<sup>23</sup>

Por lo tanto en este tipo de estabilidad si se autoriza al patrón para disolver la relación laboral por un acto unilateral de su voluntad.

Desde un principio la consigno esta Ley, al apartarse de los conceptos civilistas que contemplan la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, y limito a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

### **2.1.3 En la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

“La Ley Federal del Trabajo de 1970, proclamada como una conquista del movimiento obrero, fue en realidad una propinilla mal pagada por Díaz Ordaz en premio a su lealtad demostrada en el drama de 1968, cuando no se produjo el menor movimiento de huelga o de protesta pública de los trabajadores.”<sup>24</sup>

Esta Ley al establecer en su artículo 47 “...El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron...”.

Esta expresión se introdujo con el fin de terminar con la práctica viciosa del despido injustificado. Y agregando “La falta de aviso al trabajador

---

<sup>23</sup> ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México, 1987, p. 23.

<sup>24</sup> DE BUEN, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, p.9.

personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

Esto con el fin de darle una sanción al patrono por no cumplir con el aviso de rescisión.

Debemos señalar que la estabilidad es un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación económica del Estado, por el mantenimiento del contrato del trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa prevista en la Ley.

Solo frente a una de las quince causas contenidas en el artículo 47, el trabajador puede perder su fuente de trabajo. Mismas que se señalan:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se

refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el

trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

La estabilidad consiste en el derecho del trabajador a conservar el puesto durante su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por causas taxativamente determinadas. Amplía la posibilidad del cese de la relación laboral, por causas diversas a las de rescisión o despido, al considerar que la jubilación y, agregaremos, la incapacidad, puedan también ser motivadoras de esta situación.

El artículo 53, contempla otras posibilidades de extinción de la relación de trabajo, como: “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;



IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”.

Fuera de ellos el trabajador conserva su empleo y su estabilidad. Cuando el patrón, sin causa que lo justifique, rescinde la relación de trabajo, queda expuesto a las sanciones que la ley determina, por su conducta ilegal que atenta contra uno de los principios básicos, el derecho del trabajo.

En ningún caso la Ley faculta al patrón para que a su arbitrio rescinda la relación de trabajo o la de por terminada pagando una indemnización. Para el trabajador siempre es más importante conservar el empleo.

Aun cuando los contratos colectivos de trabajo contemplan la posibilidad de una indemnización por liquidación de los trabajadores, no debe perderse de vista que los extremos del artículo 434 Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Los supuestos anteriores condicionan a la autorización prevista de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que pueda llegarse a un reajuste de personal o al cierre definitivo de la empresa. Esta condición confirma la tesis de que nuestro sistema adopta la estabilidad absoluta. La permanencia del trabajador y la preservación de la fuente de trabajo constituyen preocupación de la materia laboral.

Antes de 1962, constitucionalmente el principio de estabilidad, era aplicable, pero la jurisprudencia de la Suprema Corte, facultaba al patrón a negarse a cumplir con las recomendaciones de las Juntas que lo condenaban a reinstalar a los obreros o se negaba someterse al arbitraje, mediante el pago de una indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto, consistente en la indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio.

Por lo que el pago de esta indemnización es lo relativo al pago de daños y perjuicios al obrero. Por lo anterior es que los patrones podrían prescindir de los servicios de un trabajador sin la necesidad de justificar su despido, pagándole además de la indemnización constitucional, los veinte días por año de servicios prestados.

“Con la reforma de 1962, se establece que la obligación de reinstalar al obrero no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva. Es decir, en términos generales se reconoce nuevamente el principio del derecho a la estabilidad en el trabajo.”<sup>25</sup>

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del

---

<sup>25</sup> CAVAZOS, FLORES, Baltazar. *Ob. Cit.* p.120.

patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

En todos los países existe la preocupación de velar por la continuidad de la relación laboral, por considerarse que, en la mayor parte de los casos, la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios, constituye un único medio de subsistencia.

El Estado interviene cuando promueve la creación de nuevas fuentes de trabajo y cuida que estas les garanticen una continuidad permanente a los trabajadores, con lo que evita el incremento de desempleos.

Para que tengan éxito, los medios que se utilicen deben ser compatibles con la vida política, social y económica, y tener en cuenta, la necesidad de equilibrar los intereses de las partes.

Una de las metas que se pretende lograr con la duración indefinida de la relación de trabajo es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes: como la posibilidad de ascensos, la mejoría de las condiciones y los beneficios de la previsión social.

Son muchas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el empleo y hacen que ésta sea uno de los principios esenciales sin el cual no se podría establecer el derecho del trabajo, ya que la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque este sabe que la permanencia en su empleo no depende de otra persona, sino del cumplimiento de obligaciones.

Para Néstor de Buen “la estabilidad en el trabajo, debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si esta es indefinida

no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo u obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea, señalando que el patrón. Por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral sin justa causa. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”.<sup>26</sup>

Todos los trabajadores por el simple hecho de reunir esta característica, están en el derecho de exigir una certeza absoluta que les permita desarrollar sus actividades laborales sin la incertidumbre de ser despedidos injustificadamente.

Ahora bien, a mayor abundamiento el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, señala: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

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

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

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

---

<sup>26</sup> DE BUEN, LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1997, p.598.

Este artículo es reflejo de la estructura democrática del país y el respeto que le merece el Estado Mexicano a la dignidad del hombre de esta manera vemos a cada trabajador como merecedor de un trato digno y respetuoso por parte de su patrón, de los representantes de este y de sus compañeros de trabajo, asimismo, el trabajador debe otorgar el mismo trato a estos.

Dispone también que en toda empresa o lugar de trabajo deba protegerse la vida, la salud y otorgar un nivel económico decoroso al obrero y a su familia, lográndose esto, mediante la utilización de la estabilidad laboral.

De esta manera, este artículo ordena que no se podrá hacer valer distinción alguna éntrelos trabajadores, ya sea por razones de raza, sexo, edad, credo religioso, ideología política o condición social.

#### **• CONDICIONES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo refiere que el escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberán contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

Del artículo citado se desprende que en el escrito que deba de contener las condiciones de trabajo, en primer lugar la identificación de quien prestara el trabajo, el horario, y el lugar en el que prestara sus servicios y en lo relativo hacia si el trabajo es por tiempo determinado, indefinido u obra determinada, en este apartado se deberá especificar el tiempo y el porqué de éste.

- **DURACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

La duración de las relaciones de trabajo se encuentra contenida en el capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en los artículos:

“**Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” En este último supuesto da pauta a la Estabilidad en el Empleo, aunque a nuestra consideración, debería otorgarse la Base al Trabajador.

**“Artículo 36.-** El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.” La duración de un contrato temporal de trabajo puede sujetarse a una condición y debe tomarse en cuenta que es una característica esencial en este tipo de modalidades, ya que se trata de un acontecimiento futuro e incierto entre las partes.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, establece, que: “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
- y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

Sin embargo, en el artículo 39 señala que de alguna manera da estabilidad al trabajador, pero sin embargo, esta ley no señala, el objetivo de la presente investigación que es otorgar la Basificación a los trabajadores, que reúnan los requisitos del artículo 39 que a la letra dice:

**“Artículo 39.-** Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”.

Con la reforma del 30 de Noviembre de 2012, que entro al vigor el 1º de Diciembre de ese mismo año, se adiciona:

**“Artículo 39-A.** En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar

que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.”

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

**“Artículo 39-B.** Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.”

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la



garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

**“Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.”

**“Artículo 39-D.** Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.”

**“Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.”

**“Artículo 39-F.** Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de

temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.”

Después de haber hecho un breve estudio de la estabilidad en el empleo a través de sus antecedentes nos permitiremos analizar en el tercer capítulo, por lo que señalaremos el marco jurídico, en especial el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la obtención de la basificación.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente capítulo conoceremos la importancia que tiene el proceso ordinario en la Ley Federal del Trabajo para el desarrollo de la presente investigación. Mencionaremos las situaciones que se dan en el procedimiento ordinario, las etapas del mismo, para la tramitación de nuestra investigación de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, ya que la basificación no está reglamentada como tal en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo si existe como tal en algunos Contratos Colectivos de Trabajo, por lo cual la basificación se puede otorgar mediante solicitud al patrón, por otorgamiento del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa y en caso de que se niegue a otorgarla el patrón, el trabajador pueda demandarla ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las prestaciones inherentes al reconocimiento de la basificación.

#### 3.1. El procedimiento ordinario regulado en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, establece en el “**Artículo 1o.-** La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.”

Los conflictos y **solicitudes** que se generan entre trabajador y patrón, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son la autoridad competente para resolver este tipo de conflictos y solicitudes con la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, los Contratos Colectivos y la Jurisprudencia. Bien es cierto, que las peticiones que se piden ante las Juntas, no son siempre a causa de un conflicto por un desacuerdo entre las partes; sino en este caso que nos ocupa es por la solicitud de un derecho, la basificación del

trabajador en su empleo. Trabajo entre otros, ante la Junta Local y/o Federal de Conciliación y Arbitraje.

El capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, en especial en el artículo 620, señala que para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las siguientes normas:

“I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad;

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

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

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.”

El artículo 685, de la misma Ley, establece que “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Las partes en el juicio están señaladas en el “**Artículo 689** Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”

El proceso inicia con la presentación de la demanda, enmarcado en el “**Artículo 712.-** Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.”

El artículo 871.de la Ley Federal del Trabajo señala que “el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.”

El artículo 872, señala “La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”

El vocablo “escrito”, utilizado en el proceso, hace referencia al documento en el que se contiene el pedimento dirigido por el interesado, que puede ser parte o tercero, al órgano encargado de la función jurisdiccional, en este caso laboral.

El escrito inicial de demanda deberá contener:

Rubro.- En la terminología procesal suele denominarse a la anotación que se hace al margen superior derecho del escrito correspondiente para identificar el expediente en el cual se actúa, así como las partes que intervienen en el, actor vs. Demandado, en seguida de la denominación del juicio a tratar; Número de expediente; Secretaría en que se actuara.

Si son varios los actores al igual que en el caso de los demandados, se pone el nombre de uno de los actores y demandados, según sea el caso y la palabra “y otros”, la cual hace referencia a los demás.

En la parte extrema izquierda debajo de la anotación del rubro, se anota el nombre del órgano jurisdiccional ante el que se promueve. Si se trata del primer escrito, con el que se inicia el proceso, debe verificarse si es a este al que se le tiene que dirigir dicho escrito, es decir, que sea la autoridad jurisdiccional competente.

En el reglón por debajo de la autoridad competente, se anota el nombre completo de la persona que suscribe la demanda ante la autoridad competente.

A continuación, el carácter con el que se promueve, es decir, a nombre propio, o como apoderado legal, de una persona física o moral.

Si se trata de persona física, se expresa el nombre del abogado patrono y el número de cédula profesional. Si se trata de una persona moral, el poder notarial o testimonio notarial, expedido por fedatario autorizado, o Notario Público, asimismo se agrega el nombre del abogado y el número de cédula profesional.

El promovente en su primer ocurso dirigido a la autoridad competente, debe designar casa ubicada en el lugar del juicio, para oír notificaciones para que se practiquen las diligencias que sean necesarias. En caso de no designar domicilio las notificaciones aun las de carácter personal, se le harán por estrados o boletín.

A continuación, lo que solicitamos, fundamentando y motivando con disposición expresa, basándose en esta para hacer legal la petición; en materia laboral no es necesario fundamentar, en esta parte del escrito.

Prestaciones. Son las pretensiones, que el actor demanda, de acuerdo a derechos legalmente estipulados en la ley y los cuales le han sido violados, por lo tanto los solicita.

Hechos. Son aquellas circunstancias, que el actor plantea en su escrito, respecto a las circunstancias que motivaron la demanda.

Derecho. Son aquéllas disposiciones legales, que dan fundamento a las prestaciones que el actor pretende acreditar.

La frase “protesto lo necesario”, lo que significa que todo lo expresado en el cuerpo del escrito es verdad.

Lugar y fecha, debe contener el lugar en el cual se actúa.

Firma. Es de suma importancia, se estampe la firma del promoverte, en dado caso de no tener firma, por alguna razón física, se pondrá la huella. En caso de huella, la misma debe estar estampada en el papel del escrito a presentar, en presencia de dos testigos, que certifiquen, que no hubo coacción.



Es importantísimo que todos los escritos contengan firma o huella, debido a que es la validez de todo lo contenido en el escrito y así se evitaría cualquier tipo de nulidad o bien el desechamiento de el escrito que se presente sin este elemento tan importante.

Teniendo claro los requisitos que debe reunir el escrito de demanda, el mismo se debe presentar ante la autoridad competente; a través de la oficialía de partes de dicha autoridad, con los juegos de copias del mismo, que servirán para trasladarlos al o los demandados según sea el caso y conozcan de las pretensiones del actor. Acto seguido, se dictará un acuerdo de radicación, en el cual se tendrá por presentada la demanda y los juegos o anexos que ésta contiene, dicho acuerdo contendrá, además de la admisión, si la demanda contiene algún error u omisión, se prevendrá a la parte actora a fin de que subsane dicho error o agregue lo que la autoridad le requiera, en un termino de cinco días, contados a partir del día en que se notifica de este auto; se le correrá traslado a la demandada, emplazándola en el domicilio mencionado en el escrito inicial de demanda, con un mínimo de 10 días de anticipación a la celebración de la audiencia bifásica. Esto es de Conciliación, Demanda y Excepciones.

En el acuerdo de admisión de la demanda deberá contener el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, de no asistir a la audiencia. Pero en caso, de ser emplazado y estar transcurriendo el término de emplazamiento, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de dicha audiencia.

Las notificaciones están reguladas por la Ley Federal del Trabajo, el artículo 742 señala las notificaciones que deberán practicarse personalmente, por lo tanto será de manera personal, la notificación hecha al demandado para emplazarlo a juicio; las reglas de notificación y emplazamiento, siempre deben de cumplirse, debido a que una mala

notificación o error en ella, traería como consecuencia violaciones al procedimiento, dando cabida a un juicio de nulidad de actuaciones.

### **3.1.1 Etapas del Procedimiento**

La reforma laboral, que entro en vigor el primero de diciembre del dos mil doce, cambio el procedimiento ante las Juntas de Conciliación, debido a que anteriormente la audiencia era trifásica y actualmente es bifásica. Esta reforma dio como resultado que la audiencia se llevara a cabo mediante una sujeción especial, en cuanto al ofrecimiento y desahogo de las pruebas. Más adelante lo estudiaremos.

La Audiencia bifásica, se encuentra regulada en el: artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- “a) De conciliación;
  
- b) De demanda y excepciones;
  
- c) (Se deroga).

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.”

En la práctica comparecen las partes, a juicio, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, personalmente, o bien a través de sus representantes legales, aunque la Ley Federal del Trabajo señala que las partes comparecerán personalmente a la etapa de conciliación sin intervención de los abogados a fin de llegar a un arreglo conciliatorio.

### **3.1.1.1 De conciliación.**

El artículo 876 señala que la etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justa y equitativa que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga);

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

El presidente de la Junta exhortará de nueva cuenta a las partes a efecto, de llegar a un arreglo conciliatorio, de no ser posible procederá el actor a ratificar su escrito de demanda, o en su caso modificar, aclarar, enderezar, o adicionar el mismo, en este último supuesto, de resultar sustanciales dichos cambios se tendrá que suspender la audiencia, para que el demandado pueda preparar su contestación y no quede en estado de indefensión, se señalará nuevo día y hora para la celebración de demanda y excepciones, en la que el demandado dará contestación tanto a la demanda como a las aclaraciones, adiciones y modificaciones a la misma.

En caso de no existir modificaciones, aclaraciones, adiciones o aclaraciones, o en su caso no sean sustanciales, se continuará con el procedimiento; el demandado a contestar la demanda, entregando copia simple al actor de la misma contestación, si no lo hace la Junta expedirá la copia a costa del demandado.

“En la contestación el demandado podrá reconvenir al actor lo que estime procedente.”<sup>27</sup>

Ahora bien, si el actor es reconvenido, puede en ese acto contestar la demanda o bien solicitar se suspenda la audiencia en el estado en que se encuentra y se continúe en los cinco días siguientes.

En esta etapa las partes podrán formular su replica y a su vez la contrarréplica.

---

<sup>27</sup> TENA, SUCK, Rafael. ÍTALO, MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 154.

### 3.1.1.2 De demanda y excepciones

“**Artículo 878.-** La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos

en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”

Cerrada la etapa de demanda y excepciones, se señalará día y hora para la audiencia de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, ya que el derecho no es objeto de prueba.

En caso de incomparecencia la legislación laboral, ha hecho mención al caso concreto:

El artículo 879 señala “La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que “si las partes no concurrían a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivarse el expediente hasta nueva promoción. Con la reforma procesal no concurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor.”<sup>28</sup>

El artículo 880 señala “La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a

---

<sup>28</sup> TENA, SUCK, Rafael. ÍTALO, MORALES, Hugo. Ob. cit., p.154.

justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes”.

El artículo 881 establece que “Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas”.

El artículo 883. estipula “La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.



La Ley Federal del trabajo en su artículo 884 dispone que “la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;

III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito”.

Ahora bien el artículo 885 prevé que “Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos”.

Por lo que respecta al artículo 886 ordena que “Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas”.

Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

El artículo 888 dispone “La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes;

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado”.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Una vez engrosado el laudo, el Secretario recogerá, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de esta Ley.

### **3.2. Pruebas en Particular**

**1. Confesional.** Señalada por el artículo 786, de la Ley Federal del Trabajo, esta prueba, tiene por objeto la comparecencia de las partes, personalmente, para que manifiesten bajo protesta de decir verdad, sobre los hechos controvertidos en el juicio.

El artículo 787, señala “Las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y

administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.”

Para el desahogo de esta prueba, se estará a lo dispuesto por las reglas establecidas por el artículo 790 que establece:

“En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste

se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.”

**2. Documentales.** Fundamentadas en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, estas son todos los documentos, como contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo, reglamento interior, pagos de nomina, listas de raya, lista de asistencia, y cualquier otro documento expedido a favor del actor o demandado que compruebe los puntos controvertidos en los escritos de demanda y contestación.

**“Artículo 795.** Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”

**“Artículo 796.** Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.”

Dichos documentos, hechos valer como pruebas en el procedimiento, deben ser exhibidas en original en su mayoría y no teniéndolos y solo contar con copias fotostáticas o simplemente copia, se debe ofrecer como medio de perfeccionamiento el cotejo de las mismas con sus originales que siempre deben estar en poder del demandado; el cotejo se propone a razón de acreditar que dicha probanza es idónea y fidedigna para su apreciación por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**3. Testimonial.** Es aquel extracto oral de personas, que comparecen a la Junta, como testigos de los hechos controvertidos en los escritos de demanda y contestación; con el único fin de que las partes comprueben sus dichos.

La legislación laboral, preceptúa todo lo relacionado a la admisión, desahogo y requisitos de todas y cada una de las pruebas, pertinentes para el desarrollo del juicio laboral, dichos requisitos deben ser agotados al pie de la letra a efecto de no caer en nulidades, en específico la prueba testimonial, requiere de los siguientes requisitos.

El artículo 813 señala que “la parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al

tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.”

Se seguirá con las normas siguientes de conformidad con el artículo 885 que a la letra dice:

“En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;



V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;

VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.”

Dentro del desahogo de esta probanza, si en caso de que el testigo no hablare o no entendiera el idioma español, se el proporciona por medio de la Junta un traductor.

Existen ciertas modalidades a esta prueba, en caso de que el compareciente se encuentre fuera de la jurisdicción de la Junta, se enviara por medio de exhorto a la Junta de la localidad federativa competente, el interrogatorio al testigo para que está, le practique el interrogatorio, acto seguido y desahogada la probanza, se remita el exhorto con las diligencias concluidas de esta prueba, a efecto de que se glose al expediente principal, llevado ante la autoridad cometerete y se tenga por desahogada en tiempo y forma dicha prueba.

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.”

**4. Pericial.** Es aquella prueba que pretende establecer los lineamientos, criterios y bases para llegar a la verdad de los hechos, de acuerdo a una rama de la ciencia, esto lo menciona el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo. “La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.”

Los peritos deben reunir ciertos requisitos tal como lo señala el precepto legal:

**“Artículo 822.** Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.”

La parte que ofrece como prueba la pericial, debe de anexar el cuestionario sobre los puntos controvertidos que debe de cerciorare el perito.

**“Artículo 823.** La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.”

Se puede controvertir sobre, firmas, escritos, documentos, pinturas, tintas, etc.

Las reglas para su desahogo, las menciona el artículo 825 de la Ley Federal del trabajo siendo estas las siguientes:

“I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.”

De acuerdo a la fracción V del artículo anterior, existiendo controversia en los dictámenes emitidos por los peritos de las partes, la misma junta o tribunal laboral, nombrará un perito de su confianza, a fin de que emita un dictamen, en razón a los ya dados por los peritos de las partes, dándole la razón a uno o a otro o mejor aun dando un nuevo dictamen. Actuando bajo lo siguientes requisitos:

El artículo 826 ordena que El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.”

**5. La Inspección.** Esta prueba tiene por objeto, allegarse de elementos físicos, de los puntos controvertidos en el escrito inicial de demanda así como el de contestación, según sea el caso. Esto es que se solicita la

prueba de inspección ante la Junta, se designa un actuario con fe publica, a efecto de que realice la inspección de los supuestos, que emitieron las partes en su escrito, por ejemplo de las listas de asistencia, para comprobar que el actor, trabajo para cierto demandado, que se constituya en el centro de trabajo, a efecto de que verifique la existencia de este.

Sirven de base los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 827.** “La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.”

**Artículo 828.** “Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.”

**Artículo 829.** “En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.”

**6. La Presuncional.** Son aquellos hechos que se deducen ciertos, para conocer aquellos que son inciertos.

Hay dos tipos de presunciones, la legal y la humana, a lo que hace referencia la Ley Federal del Trabajo, en su artículo:

**Artículo 831.** “Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.”

Habiendo entre una y otra prueba en contrario. Las partes al ofrecer dicha prueba mencionaran en que consiste cada una de ellas y lo que pretende acreditar.

Esta prueba se desahoga por su propia y especial naturaleza. Esto que quiere decir, que no necesita requisito formal para su desahogo.

**7. Instrumental de actuaciones.** Es todo lo actuado durante el juicio por las partes que intervinieron en el.

Los artículos 835 y 836 de la legislación laboral, hacen alusión a esta prueba:

**Artículo 835.** “La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.”

**Artículo 836.** “La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.”

A efecto de llegar al ofrecimiento de pruebas, a que se acuerde su admisión y más aun que se señalen fechas para su desahogo, se requiere de antemano una acción laboral como la reinstalación, indemnización constitucional, entre otras prestaciones, que el trabajador quiera hacer valer, ante la autoridad competente.

Las pruebas son un elemento esencial en el procedimiento laboral, para llegar a la verdad de los hechos controvertidos, es decir, el trabajador pretende acreditar la razón de su dicho y el patrón acreditar sus defensas y excepciones, por lo que reiteramos que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe admitir todas y cada una de las pruebas que estén ofrecidas conforme a derecho y que tengan relación con la litis planteada, para evitar dejar en estado de indefensión a las partes, cabe señalar que en la mayoría de los casos el patrón tiene la carga de la prueba, excepcionalmente el trabajador como es el caso de la reclamación del tiempo extra.

### **3.2.1 Desahogo de pruebas**

Para el desahogo de las pruebas se seguirán las normas siguientes:

I. Admitidas las pruebas por el auxiliar, se procederá al desahogo de las mismas previamente enunciadas y que se encuentran debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

II.- Cuando alguna prueba no pueda desahogarse por no estar preparada la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento. Estas medidas de apremio, comúnmente y en la practica, radican en el que la prueba es desechada, por falta de elementos para su desahogo.

III. Cuando faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa para que se lea proporcione, comunicando lo anterior a su superior jerárquico para que aplique al inferior las sanciones procedentes por su incumplimiento.

Es de señalar que se deben de desahogar todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, así como sus medios de perfeccionamiento, tales como cotejos, ratificación de contenido y firma de algún documento, y en su caso el informe que rinda alguna dependencia o autoridad, esto a fin de evitar nulidades en el procedimiento y en su caso un posible juicio de garantías

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular alegatos; cabe señalar que los alegatos no forman parte del procedimiento.

Al concluir el desahogo de pruebas, la Ley Federal del Trabajo estipula:

Artículo 885. “Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutiveos.”

“La ley de 1970, en su artículo 770, obligaba a la Junta a conceder a las partes un término de 48 horas para presentar por escrito sus alegatos, lo cual es más adecuado que formularlos directamente en la misma audiencia.”<sup>29</sup>

En la práctica, las partes podrán solicitar que se les conceda un término para formular los alegatos, dicho término puede ser hasta de tres días hábiles, siempre y cuando ambas partes, estén de acuerdo; ya que los alegatos según la legislación de la materia deben ser pronunciados en el momento.

### **3.3. Resolución**

Al concluir el desahogo de pruebas y formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal de las partes y se dicte la resolución correspondiente.

Dentro de los diez días siguientes formula un proyecto de resolución, que deberá de cumplir con ciertos requisitos de validez. Los alegatos podrán o no ser tomados en consideración, ya que le dan la apreciación de simples manifestaciones unilaterales de las pruebas.

---

<sup>29</sup> TENA, SUCK, Rafael. ÍTALO, MORALES, Hugo. *Ob. cit.* p. 156



Las resoluciones de las Juntas serán de conformidad con el artículo 837:

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.”

Las Juntas dictaran sus resoluciones acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Todas las resoluciones deben de ser firmadas por los integrantes de la junta, por el secretario, el mismo día que sean votadas, sus integrantes son, el representante del patrón, del trabajador y del gobierno, además del presidente de la Junta.

El laudo contendrá, lo estipulado por el artículo 840 que a la letra señala:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

## VII. Los puntos resolutivos.”

Ya analizados los conceptos fundamentales, y generalidades, antecedentes a través de la Constitución de 1917, la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y reformas del 30 de noviembre de 2012 y el procedimiento mediante el cual el trabajador puede demandar al patrón para el caso de que éste se niegue a otorgarle la basificación, así como sus prestaciones derivadas de ésta, así como el reconocimiento de su antigüedad que en muchas ocasiones no es considerada por el patrón, cabe insistir que la basificación no esta reglamentada como tal en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo señala las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, lo cual podría dar cierta estabilidad al trabajador en su empleo, pero a nuestra consideración debe tener una figura jurídica mediante la cual se pueda hacer exigible ese derecho por lo que proponemos que sea mediante la basificación, a mayor abundamiento pasaremos al estudio en concreto del tema de nuestra investigación.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA BASIFICACIÓN COMO UNA ACCIÓN LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Una vez desarrollados los capítulos anteriores y conocer los conceptos fundamentales, las generalidades, antecedentes, el marco jurídico, pasaremos al estudio central de nuestra investigación, por lo que procederemos a señalar:

#### **4.1. Alcances y efectos de la basificación en la Ley Federal del Trabajo**

La basificación como nos hemos dado cuenta durante el desarrollo del presente trabajo, es un derecho que el trabajador, por el simple transcurso del tiempo debe adquirir después de cumplir un año en su empleo, manteniendo la estabilidad en el mismo, laborando de forma continua e ininterrumpida, siempre y cuando no se encuentre en ninguno de los supuestos establecidos en el artículo 9º y 35 de la Ley Federal del Trabajo y que no incurra en alguna de las causales de extinción o terminación de la relación laboral, tal y como lo establece la legislación laboral, solo en casos justificables, el patrón, podrá prescindir de las actividades de un trabajador, tales circunstancias, se encuentran previstas en el artículo 47 de la misma ley, que a la letra señala:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

Por lo tanto el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

En los dos últimos párrafos del artículo citado nos damos cuenta de que dicha disposición deja en total estado de indefensión al trabajador al señalar que la prescripción comenzara a correr hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión y no desde el día del injustificado despido, señala que “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

Debiendo entender que como se ha llevado a cabo en la práctica el patrón muy pocas veces cumple con dar el aviso de rescisión al trabajador, quedando la carga de la prueba a cargo del patrón, sin embargo con esta disposición, entonces si el patrón no entrega el aviso de rescisión por escrito al trabajador, este último no podrá demandar al patrón por el despido injustificado, porque no tiene el aviso de rescisión, por lo tanto no puede correr el término de la prescripción y si demanda el trabajador por el despido injustificado de que fue objeto, así como el pago de todas y cada una de sus prestaciones a que tiene derecho, simple y sencillamente basta que el patrón señale que el trabajador dejó de acudir al trabajo sin causa justificada y por

lo tanto jamás fue despedido, preguntándonos quien tiene la carga de la prueba de acreditar el despido.

Es preciso enfatizar que por exclusión el trabajador de confianza es aquel que desempeña las funciones de dirección, inspección, vigilancia, de manera general, o bien trabajos de carácter sumamente personal encomendados por el propio patrón y tenga conocimiento de datos confidenciales, de ahí se deriva la “confianza” que se le tiene a este trabajador, por lo tanto no pueden ser considerados trabajadores de base y como consecuencia, aunque tienen derecho a las prestaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, no pueden afiliarse a los sindicatos de los trabajadores no gozando de estabilidad en el empleo.

En este mismo orden de ideas, afirmamos que la Ley Federal del Trabajo únicamente contempla, en su articulado a los trabajadores de confianza, estableciendo en el artículo 9, dicha calidad, estipulando:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación 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.”

Por lo tanto, si en juicio el demandado asevera que el trabajador laboro como personal de confianza, deberá acreditar esta circunstancia y que las labores que desempeño, son de dirección porque está facultado para ejercer el mando y se encontraba en el nivel de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento; inspección, vigilancia y fiscalización, porque ocupaba una plaza de jefatura o subjefatura; manejaba fondos y valores con facultad de de disponer de éstos, en los mismos términos y condiciones de un trabajador de confianza .y de no acreditar esta

el patrón estará obligado a otorgar la base al trabajador logrando con ello la estabilidad en el empleo.

Ahora bien debemos señalar que los trabajadores que se encuentren en alguno de los supuestos del artículo 35 de la multicitada Ley pueden obtener su base si logran encontrarse en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 39 de la misma Ley. Aunque este señala que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado. Se propone su reforma y adición para que como ya se señaló, este el trabajador en aptitud de obtener su base.

Dicha base deberá ser reconocida por el patrón mediante escrito al trabajador personalmente o por conducto de su representante legal o en su caso del sindicato de los trabajadores y si el patrón se negare a dar dicho reconocimiento, en caso de controversia la carga de la prueba será a cargo del patrón.

Por lo tanto, teniendo el trabajador una relación laboral, por tiempo indeterminado o por más de un año e ininterrumpidamente, debe hacerse valer el principio de permanencia en el empleo, como consecuencia, el otorgamiento de la basificación, siempre y cuando, no incurra en alguno de los supuestos marcados por el artículo 47 de la Ley laboral. O bien, cuando el mismo trabajador, voluntariamente de por terminada la relación laboral, por haber cumplido el tiempo u obra, o por encontrarse en alguno de los supuestos de los artículos 51 ó 53 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señalan:

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de



rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

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

Artículo 53.- “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

También, es importante señalar lo que establece el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 (Artículo 154.

Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los

sindicalizados respecto de quienes no lo estén),<sup>30</sup> a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.”

Consecuentemente desde nuestro punto de vista, los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad desde el inicio hasta el final de la relación laboral.

Visto lo anterior, no hay un concepto o una acción para llegar a tener basificación en el empleo y como consecuencia estabilidad, los artículos antes mencionados, son todos los que en la legislación laboral, establecen un trabajo de planta, pero no reglamentan el procedimiento para obtenerla.

La legislación laboral hace hincapié en aquellos trabajadores pertenecientes a un sindicato, que son solo aquellos que se podrán tomar en cuenta para que ocupen aquellos puestos de base. Aunque sabemos que no es así, ya que, no es requisito indispensable pertenecer a un sindicato para que un trabajador pueda obtener un puesto de base, sino que desarrolle actividades que sean necesarias para la empresa con tal carácter mientras subsista la materia de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dispone que la calidad de un trabajador de base, eventual o temporal o como se le pretende llamar, no se adquiere por la denominación que se le dé, sino por las actividades a realizar y la justificación o no de la naturaleza de su contratación, esto es, la legislación laboral, adopta el principio general de la contratación indefinida de la relación de trabajo, salvo cuando de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se va a

---

<sup>30</sup> Diario Oficial de la Federación. Secretaria de Gobernación, reforma al artículo 154, México, 30 de Noviembre de 2012.

desarrollar, se justifica dicha contratación por tiempo determinado o por obra determinada.

#### **4.2. La Basificación como una acción en el procedimiento laboral**

La acción en la materia laboral, es “*actio nihil est, quam jus perseguendi in iudicio*. La acción no es otra cosa que el derecho de perseguir en juicio lo que a uno se le debe”.<sup>31</sup>

Debemos de señalar que todo trabajador tiene derecho a que se le reconozca todo el tiempo durante el cual labora para el patrón, esto es a que se le reconozca su antigüedad y desde nuestro punto de vista el trabajador que lleve un año transcurrido laborando para la misma empresa de manera ininterrumpida tenga derecho al otorgamiento de su base, siempre y cuando no incurra en alguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho otorgamiento de la base deberá hacerlo el patrón por escrito al trabajador que reúna los requisitos para obtenerla, esto es que no se encuentre en ninguno de los supuestos establecidos en los artículos 47, 51, 53, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, entregándolo personalmente o por conducto de su sindicato, caso contrario, el trabajador podrá desde nuestro punto de vista y por economía procesal, ejercer un procedimiento paraprocesal a fin de que informe al patrón que el trabajador solicita su base por no encontrarse en ninguno de los supuestos de los artículos arriba citados y le requiera para que dentro de un término de diez días otorgue la base al trabajador, o en su caso manifieste la causa por la cual no puede otorgarla, acreditándolo con pruebas contundentes, de hacer caso omiso el patrón a dicho requerimiento, el trabajador podrá ejercitar la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo los lineamientos del

---

<sup>31</sup> SÁNCHEZ, CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Dictionarios Jurídicos, Universidad Nacional Autónoma de México, Oxford, México, 2005, p.3.

procedimiento ordinario, ya señalado y desarrollado en el capítulo tercero de la presente investigación donde las partes podrán ofrecer las pruebas que a su interés convengan.

Tomando en cuenta estos planteamientos, resulta evidente que si la demandada argumenta que el trabajador en determinado momento fue trabajador temporal o eventual o por obra determinada, deben justificar que efectivamente se dio dicha obra, así como cuando concluyó y acreditarlo, ya que de no ser así se debe considerar esta contratación como indefinida, en términos de los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo y si posteriormente señala fue trabajador de base y que por ese motivo únicamente se le reconoce su antigüedad a partir de la fecha en que de acuerdo a los intereses del demandado se le otorgó la calidad de trabajador de base, debe corresponder a esta acreditar en juicio que la naturaleza de los servicios para los cuales se contrato al actor como supuesto trabajador temporal o eventual verdaderamente justifica este tipo de contratación, además que no laboró en forma ininterrumpida es por lo que de no acreditar dichos extremos conforme al principio general señalado, se debe concluir que la contratación fue por tiempo indefinido, debiendo tomarse en cuenta las jurisprudencias aplicables al caso que señala que la reclamación de antigüedad es imprescriptible y que la misma la debe determinar la Comisión Mixta de Antigüedades, si la hay, y si la demandada señala que hubo interrupciones le corresponde a la patronal acreditar fehacientemente dichas interrupciones.

Por otra parte e independientemente que no corresponde al actor la carga de la prueba, este podrá exhibir documentos idóneos con los cuales se acreditará que ingresó a prestar sus servicios para el demandado (patrón) en fecha muy anterior a la que unilateralmente decidió reconocerle su antigüedad como supuesto trabajador de base.

No puede considerarse atendible la prescripción ya que esta acción es imprescriptible, cuando no se le ha determinado su antigüedad al actor en términos reales ni de la Ley ni del Contrato Colectivo de Trabajo según sea el caso.

En relación con lo anterior es importante señalar las siguientes jurisprudencias aplicables a nuestro estudio:

Época: Novena Época

Registro: 189209

Instancia: SEGUNDA SALA

Tipo Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Localización: Tomo XIV, Agosto de 2001

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 30/2001

Pág. 192

[J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta;

Tomo XIV, Agosto de 2001; Pág. 192

**ANTIGÜEDAD GENERAL EN LA EMPRESA.  
EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A  
INCONFORMARSE CON AQUELLA QUE  
DETERMINE EL PATRÓN EN TÉRMINOS  
DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO, SÓLO PUEDE PRESCRIBIR  
SI EL RECONOCIMIENTO RELATIVO  
PROVIENE DE LA COMISIÓN MIXTA A QUE  
SE REFIERE DICHO PRECEPTO.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo

158 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 de dicho ordenamiento jurídico, a saber, los que sin tener tal carácter prestan servicios supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, tienen derecho a que se determine su antigüedad y, para tal efecto, debe existir una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, la cual debe formular y publicar el cuadro general de las antigüedades, en cuyo supuesto, los trabajadores inconformes pueden formular objeciones ante dicha comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por tanto, el derecho de los trabajadores para impugnar el reconocimiento de la antigüedad que haga el patrón en términos del citado precepto, puede prescribir sólo si se sigue el procedimiento aludido en el que intervenga un representante de aquéllos, en defensa de sus intereses y la comisión mixta de que se trata les hace saber la declaratoria formal relativa, sin que tenga validez el reconocimiento unilateral que haga el patrón respecto de la antigüedad que le corresponda a un trabajador, ya que la acción relativa es imprescriptible mientras subsista la relación de trabajo.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 16/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia; en su ausencia hizo suyo el proyecto Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Elena Rosas López.

Tesis de jurisprudencia 30/2001.  
Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de julio de dos mil uno.

Época: Novena Época  
Registro: 181215  
Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL  
COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO  
DEL TERCER CIRCUITO  
Tipo Tesis: Jurisprudencia  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Localización: Tomo XX, Julio de 2004  
Materia(s): Laboral  
Tesis: III.2o.T. J/6  
Pág. 1356  
[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta;  
Tomo XX, Julio de 2004; Pág. 1356



**ANTIGÜEDAD GENÉRICA DE LOS  
TRABAJADORES EVENTUALES DE LA  
COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD.  
ES PROCEDENTE EL RECONOCIMIENTO  
DEL TIEMPO EN EL QUE SE HAYAN  
DESEMPEÑADO CON ESE CARÁCTER  
ANTES DE OBTENER SU NOMBRAMIENTO  
DE PLANTA.**

Si bien es cierto que la cláusula 42, fracción II, del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, estatuye que los trabajadores eventuales de la construcción y de fabricación quedarán sujetos a los contratos colectivos de trabajo para obra determinada que se celebren con el SUTERM, sin que les sea aplicable el contrato colectivo de trabajo, ello no implica que dicho pacto, o los beneficios en él contemplados, resulten inaplicables para los trabajadores de planta o de base que previamente se hubiesen desempeñado como eventuales de construcción y de fabricación. Lo anterior debe interpretarse en el sentido de que mientras un trabajador de la construcción tenga el carácter de eventual, no le será aplicable el contrato colectivo de trabajo y se regirá por el de obra determinada; sin embargo, cuando adquiera la planta o la base en un puesto determinado,

podrá exigir se le reconozca el tiempo que laboró como temporal, aplicándose en su beneficio la cláusula 12, inciso p), del contrato colectivo de trabajo, para efecto de su reconocimiento de la antigüedad genérica o de empresa, toda vez que la última cláusula mencionada no hace distinciones. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO

Amparo directo 466/2000. Comisión Federal de Electricidad. 9 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila.  
Secretaria: Claudia Patricia Guerrero Vizcaíno.

Amparo directo 219/2001. Comisión Federal de Electricidad. 13 de julio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Rodríguez Olmedo. Secretaria: Griselda Guadalupe Guzmán López.

Amparo directo 98/2002. Juan Carlos López Barbosa. 19 de abril de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: José Jaime Vázquez Ortega.

Amparo directo 349/2002. Comisión Federal de Electricidad. 8 de noviembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Cotero Bernal. Secretaria: Griselda Guadalupe Guzmán López.

Amparo directo 256/2003. Comisión Federal de Electricidad. 20 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: María Guadalupe de Jesús Mejía Pulido.

Nota: Por ejecutoria de fecha 18 de febrero de 2005, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 160/2004-SS en que participó el presente criterio.

Época: Novena Época

Registro: 183929

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Tipo Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Localización: Tomo XVIII, Julio de 2003

Materia(s): Laboral

Tesis: I.6o.T. J/50

Pág. 820

[J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta;

Tomo XVIII, Julio de 2003; Pág. 820

**ANTIGÜEDAD GENERAL DE EMPRESA.  
LOS TRABAJADORES POR OBRA  
DETERMINADA, EVENTUALES O  
TRANSITORIOS, TIENEN DERECHO A QUE  
SE LES RECONOZCA.**

Aun cuando se presten servicios como trabajador para obra determinada, eventual o transitorio, se adquiere la antigüedad de empresa genérica, que es acumulativa mientras la relación laboral sea reconocida por el patrón, por lo que si quien detentaba una plaza bajo cualquiera de esas modalidades probó el tiempo de la prestación de sus servicios con este tipo de contratación, como consecuencia tiene derecho a que se le reconozca tal antigüedad, conforme al artículo 158, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, puesto que la ley debe prevalecer sobre cualquier restricción a ese derecho establecida en los contratos individuales o colectivos de trabajo.

**SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN  
MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER  
CIRCUITO**

Amparo directo 3346/96. Comisión Federal de Electricidad. 3 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota

Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 4986/96. 30 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 4976/2000. Comisión Federal de Electricidad. 31 de mayo de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

Amparo directo 3656/2002. Petróleos Mexicanos. 30 de mayo de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo directo 3906/2003. Comisión Federal de Electricidad. 29 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Ricardo Trejo Serrano.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, diciembre de 1998, página 931, tesis VIII.2o. J/23, de rubro: "ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES."

Estas establecen que si la antigüedad no ha sido determinada por la Comisión Mixta de Antigüedades, se le debe determinar cómo es en el siguiente caso y debe de tomarse en cuenta la que señala la actora en su demanda, ya que la demandada generalmente y dolosamente, únicamente toma en cuenta la antigüedad cuando le otorga su base, mas no la que generó como temporal o eventual, como indica la demandada, y existe jurisprudencia que señala que aún cuando un trabajador fue eventual y posteriormente ingresa como permanente o de base, se debe tomar en cuenta la que generó con anterioridad como eventual.

#### **4.3. Repercusiones de la basificación, en los aspectos: Económico, Político y Social**

Se debe considerar inherente de la personalidad humana, el derecho a una actividad laboral, como medio de subsistencia pero con respeto absoluto a su calidad de persona, de derechos inherentes por ser participe de una legislación que le confiere derechos y obligaciones. Ante la imposibilidad de cumplir con este fin, es decir, que el trabajador tenga Estabilidad en el Empleo y sobre todo el otorgamiento de la Base, es justificable que el Estado intervenga para proteger dichos derechos de los trabajadores así como que estos cumplan con sus obligaciones, y así correlativamente logra un equilibrio entre la clase trabajadora y los medios de producción, logrando una mayor productividad en el aspecto económico.

Al respecto el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

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

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

A mayor abundamiento la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º señala que el trabajo es un derecho y un deber sociales y por lo tanto no debe de considerársele como artículo de comercio ya que estamos en el entendido de una prestación de servicios subordinada y no de una mercancía.

“Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad,

discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

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

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.”

Ahora bien ya que conocemos las diferentes causales de rescisión que se encuentran contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y nos referimos a aquellas causas de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, o bien, las contenidas en el artículo 51 de la misma ley, que se refiere a aquellas que son sin responsabilidad del trabajador, así como los principales objetivos de la Ley Federal del Trabajo, como es preservar el equilibrio entre los medios de producción y el trabajo. En este orden de ideas analizaremos los puntos más relevantes que se tocan en la iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada con el carácter de preferente por el entonces presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa, ante el Congreso de la Unión, el primero de septiembre de 2012, haciendo uso de la nueva facultad constitucional que obliga al Poder Legislativo para analizar y, en su caso, aprobar, en un plazo de 30 días naturales, la propuesta enviada por el Ejecutivo.

El objetivo principal de esta reforma, se presume es el de lograr un desarrollo integral en el ámbito laboral para poder crear nuevas fuentes de



trabajo, permitir que más mujeres y jóvenes tengan acceso al mercado laboral y aumentar las capacidades de los trabajadores para poder mejorar su nivel de vida, sin embargo desde nuestro punto de vista, la realidad es otra, ya que en la realidad se están generando despidos masivos con el fin de cortar antigüedad y contratar nuevo personal, incluso con salarios y prestaciones inferiores a las que venían percibiendo los trabajadores que ya contaban con una antigüedad considerable es por lo que se insiste en que se otorgue la base a los trabajadores que tengan mas de un año laborado para la misma empresa a efecto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo en especial a los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo.

Es muy cierto que busca propiciar la productividad de las empresas mexicanas e impulsar su competitividad a nivel internacional, logrando modernizar el actual sistema de impartición de justicia laboral para lograr hacerlo más expedito y eficiente, pero sobre todo sin considerar que es a costa de la fuerza de trabajo.

Ahora bien a sabiendas que es necesaria una reforma laboral, ya que nos rige una ley que data de 1970 y que claramente no está cumpliendo ni regulando los fenómenos políticos, sociales y económicos que está viviendo México en este momento, y que son muy distintos a los que imperaban cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo, nuestros legisladores no han dado en el punto de que quitar derechos a la clase trabajadora no es el medio idóneo para solucionar los problemas económicos en nuestro país.

Debemos señalar que aunado a lo anterior, nuestra ley actual es una carta solamente de buenos deseos y que no se ajusta a la realidad, pues no se tienen los mecanismos adecuados para poder llevar a la práctica dichas disposiciones.

Es una ley que no es permisiva, pero sí condescendiente al momento de imponer las sanciones, las cuales carecen de trascendencia y que son poco significativas, lo que nos orilla a la inobservancia de la misma por ser una ley que no se ajusta a la realidad, tanto en los aspectos económico, político y social, sino que se legisla sobre las rodillas para salir del paso y justificar los legisladores su salario; México es un país que necesita modernizar tanto las relaciones laborales como sus instituciones para poder avanzar. Necesitamos invertir en educación, capacitación y tecnología para poder lograr un verdadero desarrollo del capital humano y de esta forma colocar a México en una mejor posición a nivel internacional, para poder motivar la inversión y el otorgamiento de créditos para, de esta forma, generar nuevos empleos, aumentar la productividad, el abatimiento de costos y lograr que los trabajadores tengan un mayor ingreso. Es por ello que esta reforma sería tan trascendente siempre y cuando sea en términos reales, ya que se estarían subsanando deficiencias de la Ley adecuándola a la realidad que se vive en nuestro país, para así lograr un mercado laboral eficiente, productivo y competitivo.

Desde un principio fue un tema de controversia, pues se dijo que esta reforma era regresiva, contraria a los sindicatos y que buscaba perjudicar a los trabajadores. Los sindicalistas dijeron que la reforma laboral fortalecía el corporativismo, es decir, la organización de la sociedad en corporaciones que agrupen a patronos, técnicos y obreros por profesiones y no por clases sociales; y que con ello, se afianzaba el sistema de contratos colectivos de protección patronal, firmados por el patrón y un sindicato “blanco”, con membrete en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero sin una base real para los trabajadores.

Independientemente de lo que se dijo, creemos que la reforma tiene buenas propuestas, aunque en cierta forma sí se pueden considerar perjudiciales para los trabajadores, pero es necesario lograr un equilibrio entre ambos, pues nuestra Ley hasta antes de la reforma se inclinaba

totalmente a buscar la protección de los trabajadores y no de los patrones, sin embargo como ya lo señalamos la Ley no se sujeta a la realidad que se vive en nuestro país y se sigue dejando en estado de indefensión a los trabajadores.

Dentro de los puntos que se establecen en la iniciativa de reforma se propone que los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe presentar el patrón al trabajador dentro de los 30 días siguientes a que se actualice la causal de rescisión, pueda darlo indistintamente al trabajador o presentarlo directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que representa un beneficio importante para el patrón puesto que ya sólo tendrá que probar en juicio la causal de rescisión y ya no la negativa del trabajador para firmar el aviso de despido.

Actualmente el aviso de rescisión de la relación laboral significa una trampa patronal, puesto que el patrón no solamente se ve obligado a probar que realmente se actualizó una causal de rescisión, sino que también debe acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, lo cual implica dar aviso dentro de los cinco días siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta le notifique al empleado que su contrato laboral ha sido rescindido.

Se desprende entonces, que si el patrón despide a un trabajador debe redactar cuidadosamente el aviso de rescisión el cual deberá encontrarse debidamente circunstanciado, es decir, estableciendo claramente las conductas que motivan la rescisión, así como las fechas en que se cometieron, pues de lo contrario se verá imposibilitado para acreditar su dicho, lo que acarreará la pérdida del asunto.

También se prevé la posibilidad que tiene el patrón de optar entre presentar el aviso al trabajador de manera personal, o bien, podrá hacerlo directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, viéndose obligado

únicamente a proporcionar el domicilio o los datos necesarios para poder localizar al trabajador y notificarle la rescisión de la relación laboral.

Sin embargo, es necesario insistir en que no estamos de acuerdo con que la prescripción para poder ejercer la acción de indemnización o la de reinstalación por parte del trabajador derivado del despido empiece a correr a partir de que el aviso le sea notificado al trabajador, pues en caso de que el patrón opte por presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, estaríamos dependiendo de la eficiencia, eficacia y carga de trabajo que tenga la misma para notificarle al trabajador el aviso de despido, y esto le da un plazo mayor al trabajador para ejercitar la acción que elija.

Otro de los puntos importantes mencionados en la iniciativa de reforma a la ley laboral que va íntimamente ligado con el aviso de rescisión es precisamente el referente a las causales que deben actualizarse para dar lugar a dicho aviso. .

Finalmente, vemos que se adiciona una fracción totalmente nueva que es la XIV Bis, del artículo 47, la cual plantea la posibilidad de que el patrón pueda rescindir la relación laboral en caso de que el trabajador no presente toda la documentación necesaria para poder desempeñar la categoría asignada, desde que el patrón tenga conocimiento de este hecho hasta por un periodo de dos meses; sin embargo, si hacemos memoria, esta fracción se refiere a la redacción textual del artículo 42, fracción VII, de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, y se encuentra establecida como una causa de suspensión temporal, mas no de rescisión.

#### **4.4 Propuesta de adición a los artículos 9 bis y 39 de la Ley Federal del Trabajo**

Proponemos al Poder Legislativo, que se adicione un artículo 9 bis y 39 bis de la Ley Federal del Trabajo, en un capítulo especial para regular de manera específica la basificación; para quedar de la siguiente manera:

Artículo 9bis.- Son trabajadores de base, aquellos que transcurrido un año de relación laboral, con el mismo patrón y que no se encuentren en ninguno de los supuestos establecidos en los artículos 9º y 35 de esta Ley.

Artículo 39 bis. El trabajador que se encuentre en alguno de los supuestos del artículo 39 bis y que acredite tener las aptitudes para continuar en el puesto que desempeña tendrá derecho a que se le otorgue la basificación, por lo que será inamovible salvo que se extinga la materia de trabajo, o por alguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón señaladas en esta Ley.

Dicho reconocimiento de la basificación lo hará el patrón por escrito a el trabajador personalmente o por conducto de su sindicato; si el primero se negare a otorgar la basificación por escrito, en caso de juicio la carga de la prueba será a cargo del patrón.

El patrón deberá pagar al trabajador, todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho y el reconocimiento de la antigüedad durante todo el tiempo laborado.

Para el caso de que el patrón se niegue a otorgar la base al trabajador, éste último podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por propio derecho o por conducto de su apoderado legal, para hacer valer este derecho mediante el procedimiento ordinario.

Después de haber entendido el contenido de la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Son considerados trabajadores de base todos aquéllos que no están dentro de los supuestos del artículo 9º y 35 de esta Ley Federal del Trabajo.

La basificación no esta regulada como tal en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual se propone la adición del artículo 39 bis. A efecto de que se reglamente esta figura jurídica, dado que la Ley en cita únicamente regula las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, más no indefinidamente. Lo cual no basta para que el trabajador tenga estabilidad en el empleo.

**SEGUNDA.** Para que se de la basificación no es necesario que exista un juicio, ya que este se da para el caso de que el patrón se niegue a otorgar la basificación al trabajador así como las prestaciones a que tiene derecho el trabajador durante todo el tiempo que dure la relación laboral.

**TERCERA.** Ante la incertidumbre de los trabajadores en su empleo o al pago de sus prestaciones a que tienen derecho, se propone que una vez que el trabajador se encuentre en alguno de los supuestos del artículo 39, en especial pasado un año de relación laboral se demande la basificación a través del juicio ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**CUARTA.** Declarado procedente el otorgamiento de la basificación el trabajador obtiene todos los derechos y pago de prestaciones derivadas de la relación laboral y el patrón la obligación de pagarlos.

**QUINTA.** Dada la naturaleza de la figura de la basificación y que es un derecho que obtiene el trabajador después de transcurrido un año de la relación laboral, éste podrá solicitar la basificación al patrón por si o por conducto de su sindicato, a efecto de que el patrón le conceda el derecho a la basificación.

**SEXTA.** Se propone para evitar el arbitraje, que pasado un año el patrón otorgue al trabajador el reconocimiento de su antigüedad, así como el otorgamiento de su base mediante escrito, personalmente o a través de su sindicato, en el cual, se señale: nombre de patrón, trabajador, categoría asignada al trabajador, horario, salario, motivo y fecha de la basificación derechos y obligaciones de las partes y causas de extinción de la relación laboral sin responsabilidad para las partes, debidamente firmado por quienes intervienen en él.

**SÉPTIMA.** Se propone que el trabajador podrá promover la basificación por derecho propio o por conducto de su apoderado legal, esto ante Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**OCTAVA.** Cabe señalar, que para el caso de que el patrón se niegue a otorgar la base al trabajador mediante escrito, corresponderá al primero la carga de la prueba en caso de juicio.

**NOVENA.** Es preciso señalar que para tramitar la basificación no es necesario que el trabajador se encuentre prestando sus servicios al tramitar dicha basificación. Ya que puede darse el caso de que el patrón haya despedido al trabajador y este demande la reinstalación en su empleo en los mismos términos y condiciones en los que venía desempeñando hasta antes del despido “injustificado”, y como consecuencia demande la basificación en los mismos términos.

**DÉCIMA.** Por lo anterior, y ante la falta de regulación de la basificación en la Ley Federal del Trabajo, debe regularse de manera específica en dicha Ley, se debe adicionar el artículo 39 bis, para que se den los lineamientos correspondientes a la procedencia, términos, personas facultadas para interponerla, trámite y resolución del mismo, como quedó establecidos en el capítulo correspondiente en la presente investigación.



**DÉCIMA PRIMERA.** Concluimos que el Poder Legislativo debe hacer las reformas y adiciones señaladas en la conclusión antes citada y se reforme la Ley Federal del Trabajo, para que con ello se regule detalladamente la basificación creando estabilidad en el empleo.

## FUENTES CONSULTADAS

- 1.- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso, Onceava Edición, Editorial Porrúa, México, 2002.
- 2.- BAILÓN, VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral, Segunda Edición, Limusa Noriega Editores, México, 2002.
- 3.- BORRELL, NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, México, 1994.
- 4.- BRICEÑO RUÍZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- 5.- BRISEÑO, Sierra, Humberto. Estudios de Derecho Procesal, Vol. II, Editorial Cárdenas, México, 1980.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 2003.
- 7.- DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
- 8.- DE BUEN, LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1987.
- 9.- DE BUEN, LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

10.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derechos del Trabajador de Confianza, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000.

11.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimoctava Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

12.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.

13.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

14.- ITALO, MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México, 1987.

15.- RAMÍREZ, FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, (comentarios y Jurisprudencia), Editorial PAC, Segunda Edición, México, 1980.

16.- SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo, Limusa-Noriega Editores, México, 1998.

17.- TENA, SUCK Rafael, Italo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 2001.

18.- TRUEBA, Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1971.

19.- SOTO, ALVAREZ, Clemente. Prontuario del Derecho del Trabajo, Limusa-Noriega Editores, México, 1998.

## **LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA**

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>  
Ley Federal del Trabajo y Leyes de Seguridad Social. Académica. Taxxx editores. 2013
- 2.- Jurisprudencia en Materia Laboral. 1917-2012

## **OTRAS FUENTES**

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad. Bienio 2012-2014.
- 2.- Diccionario de la Real Academia Española Letra H-Z. España, 1992.