



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

La improcedencia de la aplicación del segundo párrafo
Del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo

TESIS

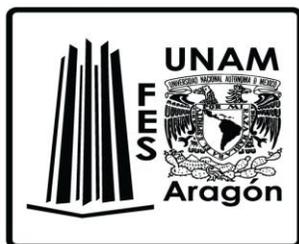
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N:

**GABRIELA ANABEL PÉREZ PÉREZ
MARIO ALBERTO PÉREZ ROGERIO**

ASESOR:

LIC. JULIÁN CISNEROS CONTRERAS



Nezahualcóyotl, Estado de México, a 20 de Febrero de 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

En primer término damos gracias a Dios, por seguirnos llenando de bendiciones, permitiéndonos despertar un día más para seguir adelante cumpliendo nuestros sueños, y no desampararnos en ningún momento.

Agradecemos a nuestros padres por la confianza, por el apoyo y sobre todo por su tiempo, que gracias a él hemos tenido la oportunidad de realizarnos como personas leales, con valores y principios, quienes nos conocen tal cual somos, por las noches de desvelo que pasaron a nuestro lado y porque sin ellos no estaríamos aquí.

A nuestros hermanos, quienes no sólo comparten los buenos momentos, sino también están dándonos una mano en las caídas que sufrimos, quienes nos hacen reír al igual que enojar, pero que sabemos que son la mejor herencia que podemos tener.

A nuestra Facultad de Estudios Superiores Aragón, donde aprendimos y queremos seguir aprendiendo la esencia del Derecho aprovechando el conocimiento de sus profesores con los cuales salimos a las calles a enaltecer el nombre de esta Facultad, y que con orgullo siempre reconoceremos como nuestra alma mater.

Agradecemos a nuestros hijos Jimena y Alberto, quienes a través de sonrisas, llantos, y demás satisfacciones nos demuestran día a día lo orgullosos que se encuentran de nosotros, y que es por ellos que la motivación de seguir creciendo no sólo en lo personal sino también en lo profesional son ellos, les queremos agradecer por darnos tantas enseñanzas con el paso de los días, pues son ellos, quienes sin pensarlo, nos demuestran que todo se puede, que no hay obstáculos, y que no debemos detenernos ante lo que queremos.

Finalmente agradecemos ampliamente a nuestro asesor, quien simplemente a lo largo de nuestra vida universitaria y ahora fuera de ella ha confiado en nosotros, cree y nos recuerda el potencial que tenemos, agradeciendo su apoyo incondicional.

... Gracias.

La improcedencia de la aplicación del segundo párrafo

Del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Í N D I C E:

Introducción.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO

I.	Antecedentes Históricos Nacionales	3
	a) La Colonia	3
	b) Las ordenanzas	9
II.	La Constitución de 1824	11
III.	La Constitución de 1857	17
	a) La Legislación Social de Maximiliano de Habsburgo ...	21
IV.	Código Civil de 1870	23
	a) Influencias	23
	b) Legislación de Carranza	26
V.	La Constitución de 1917	30
VI.	Ley Federal del Trabajo de 1980	33

CAPÍTULO II.

CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

I.	Concepto de Derecho del Trabajo	41
II.	Concepto de Trabajador	46

III.	Concepto de Patrón	47
IV.	Personalidad Jurídica	48

CAPÍTULO III.

MARCO JURÍDICO

I.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123	53
II.	Tratados Internacionales en materia Laboral	60
III.	Ley Federal del Trabajo vigente	66
IV.	Jurisprudencias	78

CAPÍTULO IV.

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I.	Análisis de la reforma al artículo 692 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo	91
II.	Análisis del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo	96
III.	Análisis al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo	100
IV.	La improcedencia de la aplicación del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo	106
V.	Modificación al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, suprimiendo su segundo párrafo	109
V	Conclusiones	117

VI	Bibliografía	120
	a) Libros	120
	b) Legislación	123
	c) Tratados Internacionales	123
	d) Jurisprudencias	124
	e) Sitios web	124

INTRODUCCIÓN.

Debido a las reformas realizadas el 30 de Noviembre del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, y en específico al artículo 692 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los asesores legales de las partes, y en el caso que nos ocupa, los apoderados del trabajador, deben acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional, llevando con ello que se profesionalice la representación del trabajador, a través de un perito en Derecho, lo que conlleva el hecho, de que en teoría su representación será la adecuada en todo momento, y que dicho apoderado tiene los conocimientos necesarios y adecuados para la elaboración de un escrito inicial de demanda de manera correcta y completa, no dejando cabida a que la Autoridad tenga el por qué subsanar las omisiones de la demanda.

En virtud de lo anterior, consideramos que en la actualidad resulta indebida la aplicación del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que al haberse profesionalizado la defensa de los derechos laborales, el acto que dio origen a dicho beneficio a favor del trabajador, desaparece con dicha reforma a la Ley laboral, por lo que la cuestión de que siga vigente la aplicación de dicho ordenamiento legal, pone de manifiesto una inequitativa aplicación de la ley, dado que sin bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo considera a la clase trabajadora, como una clase desprotegida, también lo es que con las reformas hechas a la dicho ordenamiento, obliga a que el apoderado que represente a un trabajador en juicio, deba ser un licenciado en derecho, con cedula profesional, lo que implica que la representación que se haga por parte del trabajador, se hará a través de un perito en derecho, al igual que la representación que se haga por parte del patrón, por lo que ambas partes se encuentran en igualdad de circunstancias en

cuanto a los derechos y obligaciones, así como a las acciones que pueden ejercer en un juicio

La cuestión de que la Ley Federal del Trabajo, faculte a la autoridad laboral para que subsane los errores y omisiones en la demanda laboral únicamente a favor del trabajador, no proporciona una equidad en la impartición de justicia, beneficiando a todas luces únicamente a la parte trabajadora, cuando la defensa de ambas partes fue en igualdad de circunstancias, no como se venía aplicando con anterioridad a la reforma de Noviembre del 2012, es decir que el trabajador pudiera ser representado por cualquier persona, esto es que la demanda y el juicio fuera tramitado no necesariamente por un perito en Derecho.

Debido a lo anterior, y dado que lo que se pretende es que la impartición de justicia sea equitativa, se propone que se modifique la Ley Federal del trabajo, suprimiendo el segundo párrafo del artículo 685 y de esta manera dar una verdadera impartición de justicia equitativa a las partes, al encontrarse representados en juicio por una persona con los conocimientos necesarios para elaborar una buena demanda y/o defensa.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Antecedentes Históricos Nacionales

El derecho del trabajo en México, nace en el Constituyente de Querétaro en 1917, después de la caída dictadura del General Don Porfirio Díaz, siendo el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.

Los defensores de la dignidad humana del hombre que trabaja, enfrentaron una lucha interminable y mezclada con diversas épocas de grandes dificultades como lo son la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y muchos más.

Es por eso que es particularmente importante repasar los antecedentes aún y cuando sea en forma sucinta; con una visión panorámica que permita comprender, a través del entendimiento histórico, las condiciones que tuvieron que fluir para que se produjera la primera declaración de los derechos Sociales, así como entender el sustento y la viabilidad del mismo, y enfocando a nuestro tema, la necesidad de modificar un derecho otorgado, pero en cierta forma corregido y contemplado con las últimas modificaciones a ley de la materia.

a) La Colonia

Es importante manifestar que se inicia directamente desde la etapa colonial y no la pre-colonial, debido a que como lo han manifestado diversos historiadores, no existen datos o indicios que conduzcan a determinar las posibles jornadas de trabajo, el salario y además condiciones relativas a la prestación del servicio.

Entrando a nuestro tema, en nuestro país, no existía un derecho del trabajo en los años de 1800, por lo que se aplicaban las reglamentaciones coloniales que sobresalieron fueron las LEYES DE INDIAS, LAS SIETE PARTIDAS, Y LA NOVÍSIMA RECOPIACIÓN, situación que de acuerdo al dinamismo de las épocas de su uso creado por la inestabilidad social, política y económica, la situación de los trabajadores se encontraba empeorando.

La importancia del estudio de la Legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones. Como ha sostenido Alfonso Teja Zabre, solamente hasta la consumación de la Reforma, pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país. Por ello es tan importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado.

Las leyes de Indias, es el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos ya que se encontraban inspiradas en los pensamientos de la Reina Isabel La Católica, cuyo objetivo era impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendados, resultando de las mismas de una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, resultando en cierta medida una victoria para los misioneros, ya que con ellas se reconocía la igualdad del indio y el amo, aunque más bien, manejaba la misericordia, situación graciosa para una raza que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En el *Prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios*, de Genaro V. Vázquez, podemos apreciar que el entonces procurador general de la República, Licenciado Genaro V. Vázquez, a manera de resumen de lo más importante de la Legislación de las Indias, subraya las siguientes disposiciones fundamentales:

- La idea de la reducción de las horas de trabajo
- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios.
- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, el pago oportuno y el pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes.
- La tendencia a fijar el salario
- La protección a la mujer en cinta, visible en la Ley de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios.

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

Sin embargo de la recopilación comprendida de cuatro tomos, no se desprende disposición donde hable de la igual del indio con el amo, si no como se mencionó solo medidas de misericordia, concesiones a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Es de ahí que se determina que aunque existiera buena voluntad en ellas, lo verdadero fue que esas disposiciones no funcionaban en la vida real, surgiendo la famosa frase del Marqués de Lacroix: “Obedézcanse pero no se cumplan”.

Existen diversas creencias del porque no funcionaron dichas leyes, pero la más importante es la conocida por todos los estudiosos de la materia en general y es la falta de coercibilidad ya que al existir en esos tiempos quien tutelara el cumplimiento de las mismas no existía castigo para quien no lo realizara en los motos y formas mencionadas por las leyes mencionadas.

a.1) La Encomienda

Paralelamente a las leyes de indias apareció la institución de las encomiendas, con sistema que pretendió ser de protección a los indígenas.

Desafortunadamente La Encomienda, se instauró en favor de los conquistadores y sus descendientes, concediéndole al conquistar un número determinado de indios a cambio el encomendaderos debía darles un buen trato e impartirles una doctrina cristiana, generando al final una explotación, la cual se tornando más y más injusta, lejos de lo que pretendía la corona española al proclamar las encomiendas.

a.2) El Repartimiento.

Cuando el sistema de encomiendas fue perdiendo su eficacia, fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento o cuatequil, que se estableció a finales del siglo XVI, consistiendo el mismo en sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para los trabajos dentro de las minas y para los trabajos de campo.

El servicio era obligatorio para indios entre los 18 y 60 años, y este servicio debía ser retribuido justamente y nunca atender contra el sano desarrollo de los pueblos donde eran sacados, circunstancia que tenía que constatar el funcionario denominado juez repartidor.

Como siempre, este sistema se prestó a una mala aplicación ya que una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades el número de indígenas que eran necesarios para realizar los trabajos, estos si no cumplían eran merecedores de severas multas.

En virtud de lo anterior, hasta 1601, una cedula real prohibió el repartimiento; pero en 1609 se restauró con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente y subsistió la obligación de los pueblos de aportar

indígenas, pero solo hasta un 4% de sus habitantes para el trabajo de las mimas.

a.3) Los obrajes.

Esta forma de trabajo se dio en los inicios de América, con un gran desarrollo manufacturero, y que de alguna manera son el antecedente de las fabricas actuales, su realidad fue muy distinta, pues se les hizo victimas de prohibiciones y limitaciones tales, que su funcionamiento y rendimiento resultaron precarios.

Estos se encontraban con desventaja con otras instituciones de producción manufacturera, como fueron talleres de artesanos, los que gozaban de infinidad de privilegios al amparo de los gremios.

Ficha situación quedo descrita en una desgarradora narración de Alejandro de Humboldt:

“Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no solo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas de la preparación de los tintes, si no más aun la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y Hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados. Cada taller parece más bien una cárcel: las puertas, que son dobles, están

constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores ni a su casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura.”

Los obrajes no lograron un desarrollo importante y trascendental para la nueva España, ya que la producción era para consumo de los lugares más cercanos y por ello paulatinamente fue desapareciendo.

b) Las Ordenanzas

El sistema de gremios de la colonia fue sensiblemente distinto al del régimen corporativo europeo, ya que en Europa, las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas. Pero en la Nueva España, al contrario, las actividades estuvieron regidas por las ORDENANZAS DE GREMIOS, que fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, ayudando a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones.

Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismo a su convivencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios.

Durante este periodo existieron jerarquías como lo fueron maestro, oficial y aprendiz, que solo aumentaba los plazo de aprendizaje y plazos para la

celebración de exámenes para aumentar de grado, que al final solo tenían acceso quienes demostraban su limpieza de sangre y ser cristianos viejos, surgiendo con ello una burguesía industrial representada por maestros y artesanos quienes en su mayoría peninsulares.

Sin embargo los gremios de la nueva España, murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad del trabajo, pero fueron las Cortes quienes le dieron muerte. La ley del 8 de Junio del 1813 autorizó a “todos los hombres vecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

Las ordenanzas, eran la forma perfecta en que en la Nueva España se detuvo el crecimiento económico y comercial y por lo tanto existía una opresión de imposible crecimiento y de libertad al trabajador, ya que esto en caso de concederse afectaba directamente a España, situación que duró durante todo el periodo en que los españoles tenían sometido a México, y hasta 3 años posterior en que fue declarada la Independencia del mismo.

c) La Época Independiente:

El primer acto tajante y cortante contra los beneficios de los peninsulares fue el decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de Octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

En el artículo 22 de los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, se estableció: “Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales podrá llamarse de gracia, si no rigurosa justicia”. También en relación en materia laboral en su artículo 30 declaró: “queda enteramente prohibido los exámenes de artesanos, y solo se calificara el desempeño de ellos.”

Ante estas circunstancias surgió José María Morelos y Pavón, quien al proclamar su documento LOS SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN, que consistía en 23 puntos con la esencia de la justicia social, quedo plasmada en el artículo 12 de dicho documento:

12. “Que como la buena ley es superior a todo Hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancias y patriotismo, moderen la opulencia y la indiligencia, y de tal suerte aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la piña y el hurto.”

Sin embargo tal y como lo manifiestan diversos autores, la época pos-independiente siguió siendo regulada por las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, sin que se conociera aun el derecho del trabajo, continuando los trabajadores con las mismas condiciones resintiendo ahora condiciones de crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

II. La Constitución de 1824

La primera constitución mexicana de 22 de octubre de 1814, expedida en Apatzingán durante la revolución literaria, según declaración previa del Supremo Congreso, se inspiró en el sublime objeto de sustraer para siempre de la dominación extranjera, y sustituir al despotismo de la monarquía española con un sistema de administración que, reintegrando a la nación misma en el goce de sus augustos e imprescriptibles derechos, la condujera a la gloria de la independencia y afianzara sólidamente la prosperidad de los ciudadanos.

Esta constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la Industria Nacional frente a la Metrópoli.

En efecto, el artículo 38º declara: “...ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública...”

Al poco tiempo de consumada la Independencia de México, se expidió la Constitución de 1824, cuyas bases filosóficas se fundamentaron en el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau, en la declaración de los derechos del hombre y en la Constitución de Cádiz de 1812.

Ni la Constitución de Apatzingán, ni la de 1824, tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por Morales, ni consagraron el Principio de libertad de Trabajo; solamente garantizaron la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.

Luego de la entrada del ejército trigarante en 1821, y consumada la independencia de México, comenzó la etapa de gestación de una nacionalidad mexicana.

Tratando de romper con 300 años de sometimiento se logró establecer el primer congreso Mexicano en búsqueda de esa identidad nacional en 24 de febrero de 1822, seguido de un intento de una minoría de Españoles que intentó reconquistar la nueva España, continuando con la designación de Agustín de Iturbide como emperador de México, hasta llegar a la constitución de 1824, que es el más claro reflejo de las difíciles condiciones en que fue alumbrada la nación mexicana.

Las nuevas fuerzas productivas de un modo espontáneo habían aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad consistente. En el terreno político, la Constitución de 1824 como se mencionó anteriormente, es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: La tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado, y la tesis de José María Luis Mora., que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

En la constitución publicada el 4 de octubre de 1824, dentro del aspecto social no se dieron grandes cambios. La Constitución dejó intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños recibían un real diario en la industria

textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas.

En las siete fábricas textiles de la época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíuticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en las tiendas de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

Aun cuando hubiera voluntad de cambio, todo elemento fue destruido por 33 años de lucha, con un estado permanente en guerra civiles y de anarquía, conociendo de manera enunciativa que durante este periodo, hubo un Imperio, se dictaron 5 constituciones, se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas; ocurrieron dos guerras con el extranjero y en la última la conocida limitación de más de la mitad de nuestro territorio.

Don Pedro de Alba, mencionaba que las ideas de los constituyentes de 1824 giraban alrededor del individualismo liberal. Se creyó demasiado en la eficacia teórica de la igualdad ante la ley, de la identidad de los derechos y de oportunidades en la vida pública. Se pensó que, destruyendo los privilegios escritos en los libros, era suficiente, sin tener en cuenta la urgencia de destruir más que los principios teóricos, los privilegios económicos, establecidos en la práctica de la Constitución de 1824.¹

Las leyes constitucionales de 29 de diciembre de 1836, en el artículo 4º establecen que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles.

¹ Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Primera Edición. Editorial Porrúa, México 1978. Pag. 47-48

Las bases orgánicas del 12 de Junio de 1843, sobre organización política de la República Mexicana, en el artículo 9, Fracción XIII, al garantizar el derecho de propiedad, a su vez protege “el ejercicio de una profesión o industria que le hubiera garantizado la ley” a los habitantes de la República.

El acta de reformas de 18 de Mayo de 1847, en el artículo 5º dice: *“para asegurar los derechos del hombre, que la Constitución reconoce, una Ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos los habitantes de la República Mexicana, y establecerá los medios de hacerlos efectivos.”*

Don Emilio Rabasa, al referirse a la Constitución de 1824 y centralistas que le sucedieron, dice, y es cierto, que no contenía ninguna declaración especial de los derechos del hombre; algunos se encuentran diseminados en ellas, escasos en número y pobres de amplitud y más bien como consecuencia del poder que como base de la sociedad. Nada proveían, por lo demás, para hacerlos efectivos con lo que no pasaban de promesas, expuestas sin remedio a todo género de violaciones. El individualismo (agrega) era desconocido en nuestra legislación, la cual marchaba bajo la influencia de las teorías tradicionales de raza que atribuían al estado de origen de todos los derechos y lo tenían por objeto único de las instituciones. 2

Hacemos mención, que la clase trabajadora vivía sofocada, llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la dignidad de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Provisional de la República Mexicana, siendo una legislación menor a las Leyes de Indias y con carácter civilista.

² Rabasa, Emilio. La organización Política de México, la Constitución y la Dictadura. Madrid.

Al hablar del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, en la sección 5ª establece, “Garantías Individuales”.

Art. 30. La Nación garantiza a sus habitantes, la libertad, la seguridad, la propiedad y la igualdad.

Art. 31. En ningún punto de la República se podrá establecer la esclavitud. Los esclavos de otros países quedan en libertad por el hecho de pisar el territorio de la Nación.

Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de las obras sobre que haya de versarse.

Art. 33. Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje los padres, tutores o autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiendo exceder de cinco años; las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con menores, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no los instruya convenientemente.

Art. 62. Todo habitante de la República Mexicana tiene libertad para emplear su trabajo o profesión honesta que

mejor le pareciere, sometiéndose a las disposiciones generales que las leyes establezcan para asegurar el buen servicio.

Estos conceptos y otros contenidos en la Constitución del 15 de diciembre de 1835 y en la propia acta, constituyen los originarios derechos individuales reconocidos en las leyes fundamentales en que se inspiraron los legisladores de 1857 para perfeccionar los inventarios de los derechos del hombre.

También se advierten principios de derecho social como son la protección del trabajo de los menores, aunque prevalece la libertad de trabajo y las ideas liberales.

III. La Constitución de 1857.

Con la revolución de Ayutla, se persiguió el objetivo principal, pero no fue hasta la constitución de 1857 cuando se consagró la declaración de los derechos que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad, con una idea liberal, con un sentido individualista, y la creencia en el libre juego de las fuerzas productivas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de actividad humana.

Con esta idea nacen los artículos 4º y 5º constitucional donde el primero manifiesta la libertad de profesión, industria y trabajo, el segundo manifiesta que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva; de este periodo congresista, surgieron varias voces

que defendían sus derechos, entre ellos las de Ignacio Luis Vallarta y la del célebre Nigromante, quien manifestó con conceptos avanzados a su época: “El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo.

Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurara al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completaran su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan el derecho incuestionable a un rédito, al capital de trabajo.

“Señores de la comisión, en vano proclamareis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo su fruto de trabajo...” quien fue contradicho por el primero mencionado al manifestar que no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas como una consecuencia natural, y manifestó que eso no corresponde a la constitución si no a las leyes secundarias.

Como se ha mencionado, Don Ignacio Ramírez, habló como visionario del derecho social en las sesiones memorables del 7 y 10 de Julio de 1856, tratando de romper los moldes tradicionales de las Constituciones Políticas emanadas de la Revolución Francesa para la protección de los derechos individuales del hombre; asimismo, presentó nuevas teorías sociales que suavizarían más tarde el bloqueo monolítico de preceptos individuales, para introducir la protección de los niños, hijos abandonados, huérfanos, mujeres y trabajadores a fin de incluirlos en la Constitución como sujetos de tutela. La idea conmovió a muchos constituyentes que objetaron el proyecto de constitución

por faltar normas sociales encaminadas a la protección, no sólo de aquellos, sino del proletariado esclavizado y explotado por la fuerza arrolladora del capitalismo.

Por tanto, queremos destacar de manera indubitable que corresponde a Don Ignacio Ramírez, “El Nigromante” , el mérito indiscutible de haber acuñado una idea de derecho social que fructificaría sesenta años después en nuestro Constituyente de 1917, precisamente en los artículos 27, 28 y 123, estrellas brillantes que iluminaron todos los continentes y que el término a tenido aceptación aunque discutido en su concepto, por eminentes juristas europeos que en su tiempo no acertaron a comprender la nueva disciplina: “*Derecho Social*”.

Cuando los juristas del mundo no tenían la menor idea del Derecho Social, y seguían al pie de la letra la doctrina aristotélica en el sentido de que todo el derecho es social, porque éste es para la sociedad, a mediados del siglo pasado, precisamente en un parlamento mexicano en que se gestaba la redacción de una Constitución Política, se levantó la voz de un genial mexicano, tipificado por primera vez en el mundo la idea del derecho social y definiendo éste como una norma protectora de los débiles, es decir, de los menores, de los huérfanos, de las mujeres y de los jornaleros, o sea los trabajadores, que eran víctimas del régimen de explotación del hombre por el hombre que hasta hoy subsiste. Entonces, por primera vez, entre los juristas se proyectó una nueva ciencia, la del Derecho Social con contenido específico de protección en favor de los sujetos débiles anteriormente mencionados.

El párrafo doce de Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac. Reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa:

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.³

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*, la *Novísima Recopilación* y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y justicia para los hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

La *Declaración de Derechos* de aquella asamblea es uno de los más completos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal.

De sus disposiciones son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "*nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución*", y a la libertad de asociación.

³ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1977, Pág. 40.

En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo (que era la idea del artículo quinto de la Declaración de Derechos), y a participar en los beneficios de la producción, siendo con esto la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

a) Legislación de Maximiliano de Habsburgo.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que

representó un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

El 10 de Abril de 1865, suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de “Las Garantías Individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de Noviembre del mismo año, expidió la que se ha llamado *Ley del trabajo del Imperio*, Que consistía en la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las tiendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

En resumen podemos decir que durante la Intervención Francesa y al instaurarse la monarquía de Maximiliano de Habsburgo, contrario a lo que esperaban los conservadores, éste suscribió en 1865 el Estatuto Provisional del Imperio, con un gran espíritu proteccionista al trabajador y reflejado en los artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales, donde se prohíben los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la ley lo dispusiera.

Se estipuló que no podía obligársele a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresas determinadas; y para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener la autorización de sus padres, curadores y a falta de ellos de la autoridad política, asimismo el 1 de Noviembre de 1865, expidió la Ley de Trabajo del Imperio, que disponía

entre otras cosas, la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaban sus servicios; el establecimiento de dos horas de descanso; el descanso semanal obligatorio, el pago de salarios en efectivo, el acceso de los comerciantes sin obstáculos a los lugares de trabajo; creación de escuelas, la inspección en el lugar de trabajo y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

Sin embargo al salir del poder, sus leyes plagadas de buena intención dejaron de surtir se efectos, sin embargo, de ellas tenemos importantes antecedentes en el área de los derechos del trabajo.

IV. El Código Civil de 1870

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

a) Influencias.

Siguiendo con las menciones de los ordenamientos que fueron dando forma a la legislación del Código Civil del 1870, que propiamente trato de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon a las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.

Algunas condiciones benéficas para el patrón es suprimir las jornadas de sol a sol y establecer las jornadas que pacten las partes, ya que es claro los patrones propondrían y el trabajador solo aceptaría o en el caso de que el trabajador podía renunciar a su trabajo pero sin recibir beneficio alguno.

En el Código Penal de 1872, basta señalar que el artículo 1925 imponía privación de libertad quien se amotine, forme tumulto o ejerza violencia física o moral para hacer subir o bajen los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo, explotación más cruel durante el Porfiriato.

La paradoja: “El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo... reprimió, además, violentamente todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad asentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación, aunada a una represión más cruel, puesta en vigor por el general Díaz.”⁴

La época porfirista se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los demás.

⁴ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 2002. P. 279

Como un augurio del trascendental movimiento social, el primero en el mundo en el siglo XX, se suscitaron importantes acontecimientos, los cuales actuaron como catalizador para que estallara el descontento contra la dictadura porfirista. Entre esos acontecimientos, sobresalen las huelgas de Cananea y de Rio Blanco.

Tanto la huelga del mineral Sonorense, como la de la Industria textil de Rio Blanco, fueron reprimidas con lujo de violencia, quedo de manifiesto la alianza de Díaz con la Burguesía, sobre todo en el último caso a través del laudo parcial que dicto el 4 de enero de 1907; en ese momento “el Gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y sello su destino, su caída era cuestión de tiempo.”

Contemporáneamente a estos movimientos represivos, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios, suscriben El Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1 de julio de 1906, en la Ciudad de San Luis Missouri.

El mencionado programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 a 33,) enarboló los siguientes postulados:

- Fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias,
- Establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor en determinadas regiones, por vida cara;
- Reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio;
- Tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo;

- Prohibir el empleo a menores de 14 años;
- Obligar al establecimiento de medidas de higiene y de seguridad en las minas, fabricas, talleres, etc.;
- Los patrones rurales,
- Alojamiento higiénico, cuando la naturaleza del servicio así lo exigía,
- Indemnizar en los caso de accidentes de trabajo:
- Declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos,
- Pagar el salario en efectivo;
- No imponer multas a los trabajadores,
- No hacerles descuento en su salario;
- No prolongar el pago del salario por más de una semana;
- No negar al trabajador que se separe;
- El pago inmediato de las prestaciones ya devengadas; y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravengan estas disposiciones;
- Suprimir las tiendas de raya;

- Restringir el número de extranjeros por empresa; y garantizar que en los trabajos de la misma clase, no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales; y la obligatoriedad del descanso semanal.

b) Legislación de Carranza

El 26 de marzo de 1913, Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe; dándole un matiz social y ya no sólo político como lo fue en su nacimiento. Formaban parte de las adiciones siete artículos, entre los que destacaban, por ser la base social del movimiento armado.

El artículo 2º, que en el aspecto laboral sostenía: “El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer en régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias”.⁵

b).1 Leyes de los Estado antes de 1917

En este ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo más destacado: La Ley de Relaciones

⁵ Discurso pronunciado por el Primer Jefe, el 24 de septiembre de 1913 en el Salón de Cabildos de la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Familiares, La Ley del Municipio Libre y La Ley Agraria del 6 de enero de 1915, de Luis Cabrera.

Impregnados de este espíritu reformador, los gobernadores y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los que, a la postre, se echaría mano para reformar el texto original del artículo 123 Constitucional.

El día 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, el Gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes D.; estableció el descanso semanal, la jornada máxima de ocho horas y prohibió la reducción del salario.

En San Luis Potosí, por decreto de 15 de Septiembre de 1914, el General Eulalio Gutiérrez, estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

El Gobernador Luis F. Domínguez estableció en Tabasco el 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, decretó que se consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio, y las vacaciones, también establecía sanciones a la violación de los derechos anteriores. En esa misma entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los decretos del 7 de Octubre de 1914 y 28 de Diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición de trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

En Veracruz, el Gobernador Manuel Pérez Romero, impulsó el descanso semanal, en ese mismo estado el 19 de Octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, u servicios médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la inspección del trabajo y la organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los Tribunales del Trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente el 6 de Octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán, el General Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia del trabajo: La del 14 de Mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de Diciembre de 1915, que junto con las leyes agrarias, de hacienda, del catastro y el municipio libre, fueron conocidas como las *cinco hermanas*.

El Segundo ordenamiento laboral citado, contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 Constitucional; reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos del trabajo.

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que elaboró, en abril de 1915, una comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Campani, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo; a éstos últimos

les otorgaba el carácter de contratos normativos. Un proyecto bastante completo, pero que “no produjo los beneficios resultados que de él se esperaban... quedó encerrado en los moldes del derecho Civil y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigente en Veracruz y Yucatán”⁶.

En el Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, expidió un decreto por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo. El 27 de Octubre de 1916 promulgó la Ley del Trabajo, que reprodujo prácticamente el proyecto de Zubarán, tan solo agregó tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas; éste último aspecto constituye uno de los antecedentes legislativos más remotos sobre la materia.

Por decretos de 14 y 19 de Septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma (artículo 127), por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la Soberanía, según lo expresa el artículo 39 de la Constitución, ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

V. La Constitución de 1917

La Constitución mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos

⁶ De Buen Lozano, Néstor: *Op. cit.*, pp. 302 y 303.

básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910; es voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Este orgullo nacional ha llevado a varios autores a manifestar que los derechos sociales aprobados en Querétaro dieron contenidos al Tratado de Paz de Versalles de 25 de Junio de 1919, a la Declaración Rusa de 16 de Enero de 1918 y a su Constitución de Julio de ese mismo año, así como a la Constitución Alemana de Weimar de 31 de Julio de 1919.

La importancia del artículo 123 Constitucional, encuentra su máxima expresión en las palabras del constitucionalista Jorge Carpizo cuando señala: “Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; Justicia a los oprimidos, Justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, Justicia para ser Hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos”⁷.

“La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así, llegaría a tener el valor de una hoja de papel, según conocida expresión de Lasalle. Luego, la Constitución tiene que cambiar”⁸

El primer texto del artículo 123 respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores a su aprobación. “es difícil separar el análisis del

⁷ Carpizo, Jorge: Estudios Constitucionales. UNAM, 1ª edición. México, 1980, p. 47

⁸ Ídem., p. 105

artículo 123 de lo que podríamos llamar la Filosofía de la Revolución que le dio vida”.⁹

A partir de 1917 se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de Leyes del Trabajo expedidas por los Estados.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, presentada el 18 de diciembre del 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron medicaciones al procedimiento de huelga y se adiciono el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1 de mayo de ese mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la ley de 1931 y 1970, no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

⁹ De Buen Lozano, Néstor de: Op. cit., p. 323.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual, y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de Justicia Social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga, la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

VI. Ley Federal del Trabajo de 1980.

El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaria de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y

encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi-obligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, al que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Asimismo, en el año de 1970, tenía dos anti proyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco secretario de Trabajo. Este anteproyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anti proyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anti proyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo de Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patronos.

Posteriormente el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, La Ley Federal del trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

El procedimiento laboral para el trabajo en general es un derecho social de clase, a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 4 de enero de 1980 y vigente a partir del 1º de mayo de ese mismo año.

El Derecho del Trabajo Mexicano es de naturaleza social; su génesis lo constituye el artículo 123 Constitucional que fue impuesto por y para los trabajadores.

En la Declaración de los Derechos Sociales se establecen los principios fundamentales que deben regir las relaciones laborales; estos principios son de observancia obligatoria y por su cumplimiento debe velar el Estado mexicano, con el compromiso de proteger a la clase trabajadora, en razón de su condición cultural, económica y social, desfavorable ante los patrones.

Esta tesis ha sido aceptada desde siempre, y cada vez con mayor acento, en el derecho individual y derecho colectivo del trabajo. En estos dos rubros se puede apreciar que en las normas contenidas en los distintos ordenamientos laborales, nunca ha dejado de estar presente el carácter social que le imprimió el constituyente de 1917.

Por lo que hace al derecho procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 no reflejaron la mística clasista y social que pretendió imprimirle la diputación obrera. Mantuvieron el procedimiento alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos.

El procedimiento era alumbrado, en cambio, por las tenues y confusas luces de la igualdad formal de las partes en el proceso.

Al amparo de esas leyes, basadas en principios civilistas, se hizo del proceso laboral un torneo de astucia y prestidigitación, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría justicia en la tierra. En

este supuesto mentiroso de la igualdad formal de los litigantes, la misión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era un papel pasivo, un dejar hacer y dejar pasar a los contendientes.

Y por si fuera poco, el procedimiento se hallaba infestado de defensas e incidentes que lo convertía en un proceso lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más beneficioso para el patrón y más perjudicial para el trabajador, ya que lo prolongado del procedimiento hacía que el trabajador se desistiera de continuar el juicio a fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir.

El legislador se dio cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todos esos vicios, se reestructuró el procedimiento laboral, mediante la implementación de una reforma legal cuyo proceso de creación duró tan sólo diecisiete días. El resultado objetivo de la reforma de 1980, fue el establecimiento, como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales.

A partir de la reforma quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo, como una unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. Esta trilogía encuentra su asiento en la tesis social del artículo 123 Constitucional.

Impregnadas de ese espíritu social, fueron introducidas las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: Los defectos del aviso del despido; la preminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón; las modificaciones del procedimiento de huelga, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia.

Dos de los aspectos más benéficos para los trabajadores en general, producto de la reforma procesal del 1980, son, sin lugar a dudas: La implantación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS Y CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Todas las personas físicas realizamos en forma cotidiana actividades físicas o intelectuales con las que logramos determinados fines o resultados, de acuerdo con el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Constitucionalmente

todos tenemos derecho al trabajo, desarrollando la profesión o industria que más nos acorde si ésta es lícita.¹⁰

El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, pues exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Al señalar este artículo que el trabajo no es un artículo de comercio, deja claro que esta materia no encaja en el derecho privado, en él se establece para las libertades física, moral e intelectual de los trabajadores, así como su dignidad: aún más, la actividad laboral deber efectuarse en condiciones de protección e higiene, que aseguren la vida del trabajador y su salud, y le permitan un ingreso o nivel económico decoroso para él y su familia.

Las garantías de igualdad que establece nuestra Carta Magna, en el segundo párrafo del artículo mencionado prohíbe a los patrones hacer distinción entre los trabajadores por motivos raciales, de sexo, se edad, de credo religioso, de doctrina política o de condición social.

Finalmente, el tercer párrafo declara de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, a efecto de obtener los mejores resultados posibles en calidad y cantidad en el trabajo que desempeñan dentro de las empresas.

A pesar de que la Constitución desde 1917 regula la materia laboral, antes de 1931 la mayoría de las entidades federativas tenían sus propias

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y que entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año.

normas para solucionar sus problemas laborales, sin embargo, en determinados problemas laborales, que comprendían a dos o más entidades federativas o industrias que se consideraban vitales para el desarrollo nacional, como la ferroviaria, minera, petrolera, textiles, etc., las autoridades estatales se declaraban incompetentes, y en su lugar tenían que actuar las autoridades federales.

El estado mexicano, se vio en la necesidad de federalizarla en 1931. A partir de entonces, corresponde a las autoridades laborales de cada estado aplicarla en las industrias que se hallan dentro de su jurisdicción; a las autoridades federales toca aplicarla en aquellas industrias o empresas que comprendan varios estados o que son de suma importancia para el desarrollo nacional.

Así, fue necesario reglamentar el artículo 123 Constitucional detalladamente, que dio vida a la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de Agosto de 1931 y entró en vigor diez días después. Teniendo observancia general en todo el país y como consecuencia la desaparición de las leyes locales, sustentando lo anterior en la disposición contenida en el artículo 1º, que establece que la Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución.

Las normas creadas en materia del derecho del trabajo, además de proteger los derechos del trabajador, son reivindicatorias de los mismos de acuerdo en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que de ella emana son de orden público, pues no permiten renunciar de manera verbal o escrita a los derechos contenidos; éste artículo prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos o prerrogativas, aun y cuando así lo consintieran y declararan en un contrato de trabajo, la razón para ello consiste en que en la relación obrero-patronal el trabajador es la parte débil económicamente, la que

no tiene la cultura, la información, ni los conocimientos del patrón, quienes en tales circunstancias pueden aprovecharse del trabajador.

También, encontramos **CONCEPTOS MODERNOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**, pero primeramente tenemos que dejar muy en claro el origen social de nuestra materia y esto es debido a que al ser parte integrante del derecho social positivo, se identifica y conjuga con esté el artículo 123 de la constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía una de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el heraldo de las constituciones contemporáneas.

Es así como el derecho del trabajo, se elevó a norma social de las más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; porque nuestra constitución originó una nueva idea del derecho y del estado, estableciendo las bases fundamentales del Estado del Derecho Social, en un cuerpo de leyes que integran conjuntamente la Constitución política y la Constitución social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales.

En otros términos, la Constitución político social se caracteriza por su sistemática jurídica comprende derechos individuales (públicos) y derechos sociales, reglas especiales en favor de los individuos vinculados socialmente o bien de los grupos humanos que constituyen las clases sociales débiles.¹¹

¹¹ Trueba Urbina, Alberto. ¿Qué es una constitución político-social?, Editorial Ruta, México, 1951. p 82.

I. Concepto de Derecho del Trabajo.

Los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente, a la determinación de su concepto. En la medida en que el derecho es considerado como objeto de una ciencia “La ciencia del derecho”, esa labor conceptual nos permitirá.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, del esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El Diccionario de la Real Académica Española (edición de 1970) en algunas de sus acepciones lo define como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.

De estos conceptos podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana (no será por lo tanto trabajo, aquel que realice una bestia o una máquina), que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad (es difícil por otra parte, suponer una total inactividad) ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no.

Cabe preguntar ahora si todo trabajo es objeto del derecho laboral. La respuesta es, por supuesto, negativa. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario.

Es importante mencionar que la doctrina hace referencia a una serie de actividades remuneradas, particularmente en el campo de las llamadas profesiones libres y de algunas artísticas, por ejemplo la pintura, la música y la

escultura, en las que por entender que no existe subordinación, no se acepta la existencia de relaciones laborales.

Sin duda alguna la denominación “derecho del trabajo” es la que mejor acogida tiene en este momento. En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades e que puede manifestarse el trabajo.

Quien contemple la relación jurídica de trabajo con el espíritu del jurista tradicional, podrá incurrir en el error de sólo ver una relación de obligación a virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado.

La lectura del primer párrafo del artículo 20 podría llevar a esa conclusión. De ella derivaría la idea de que la función del derecho laboral es, principalmente, la de construir una norma reguladora de esa relación y que el trabajo sería, en rigor, el contenido de la obligación de quien debe de prestar el servicio.

El derecho laboral no es eso, Mario de la Cueva, dice que “la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal”.¹²

Se trata, entonces, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo. Le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción.

¹² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Porrúa, México 1972, P.10

Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para poner remedio, en lo posible, a sus consecuencias, cuando se producen.

El derecho laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación de la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el derecho laboral no es sólo un derecho regulador, sino también un derecho tutelar.

Existen además de las anteriores, definiciones restringidas del derecho del trabajo, la más antigua de J. Jesús Castorena, desde la primera edición de su MANUAL que apareció cuatro meses de la promulgada Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la publicación de su TRATADO ocho años más tarde, siguiendo la tradición laboralista extranjera, que define a la disciplina en los siguientes términos:

“conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas”¹³

Sin embargo, no recoge la amplitud de derecho mexicano del trabajo consignado en el artículo 123 como estatuto protector y reivindicador de los trabajadores en el campo de la producción económica y de los prestadores de servicios en general; ni ve en él un estatuto protector del trabajador, sino

¹³ Castorena, Jesús. Tratado de derecho Obrero, Editorial Jaris, México 1942. P. 56

regulador de las relaciones entre éste y el patrón. No se contempla el objeto de derecho del trabajo sino a los sujetos de las relaciones laborales.

Otro destacado maestro, también con visión restringida de nuestro derecho del trabajo, Mario de la Cueva, como evidentemente se advierte de sus propias palabras, nos ofrece la siguiente definición:

“Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”¹⁴

Tampoco se puede dejar de mencionar a Sánchez Alvarado, para quien el derecho laboral es protector y tutelar, así como regulador, como se desprende de sus propias palabras:

“Derecho del Trabajo, es un conjunto de principios jurídicos y normas que regula, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano les correspondan para que pueda alcanzar su destino”

¹⁴ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México. 1969, t.I. P. 263

Recapitulando encontramos también, ideas contrarias a la del artículo 123 constitucional como la de Cavazos Flores, quien presenta al derecho del trabajo como:

“Un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo. Sin embargo, en la actualidad, podrá resultar no solo inconveniente, si no quizá equivocado, sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral. La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requiere que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad”¹⁵

Llegando con ello a obtener una definición propia del Derecho del Trabajo, mencionándola como sigue:

Derecho del Trabajo, respecto del trabajador, principio social de restitución de derechos adquiridos por el hombre, debido a la subordinación realizada para con el hombre, con el fin de obtener un ingreso económico.

Respecto de la empresa, es un conjunto de normas otorgantes de derechos y obligaciones para que un hombre se pueda subordinar para con un hombre o empresa, respetando en ellas las condiciones humanas del hombre y el fin económico de la empresa o patrón, y respecto del proceso, debe de contemplarse como el derecho de las partes a recibir un arbitraje igual, en condiciones, debido a la paridad de conocimientos de quienes los representan.

¹⁵ Cavazos Flores, Baltazar, Ley Federal del Trabajo, XXVIII Edición, Editorial Trillas, México, 1992. P 120.

II. Concepto de Trabajador.

De acuerdo con el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De lo anterior, se entiende que el trabajador siempre será una persona física y no una moral, que presta a un patrón un trabajo personal subordinado; trabajador al que se le contrata por sus aptitudes, su experiencia o su capacidad, que precisamente lo distingue de otros trabajadores.

El concepto de subordinación, significa en primer lugar, la facultad de mando que tiene el patrón o su representante sobre el trabajador, con la aclaración de que tal facultad sólo puede ser ejercida respecto al trabajo contratado.

En segundo lugar tal facultad de mando Ley Federal del Trabajo sólo puede ser ejercida durante la jornada de trabajo y no fuera de ella, pues en esta última hipótesis el trabajador puede negarse a obedecer sin incurrir en responsabilidad.

Por lo que respecta al trabajador, subordinación significa la obligación que tiene de obedecer las órdenes que le da el patrón o su representante, siempre que se trate del trabajo contratado y durante la jornada de trabajo.

III. Concepto de Patrón.

En toda relación de trabajo, además del trabajador se encuentra al patrón, que a diferencia del primero, éste puede llegar a ser una persona física o una persona moral, de derecho público o privado, e inclusive nacional o extranjera.

El término patrón deriva del latín *pater onus*, que significa “carga o cargo del padre”, ya que era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora respecto a otras.

El artículo 10 de Ley Federal del Trabajo establece que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Es decir, el patrón es la persona que se beneficia con el trabajo desarrollado por los obreros.

Asimismo, en el segundo párrafo del referido artículo señala que 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. En otras palabras, el patrón que contrató al primer trabajador también es patrón de los últimos por ser el beneficiado del trabajo.

Asimismo el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los directores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimiento, serán considerados representantes del patrón.

En tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, es decir, el patrón no podrá desconocer la relación de trabajo ni eludir su responsabilidad argumentando que él no contrató al trabajador.

IV. Personalidad Jurídica.

La representación es una institución jurídica, en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra.

El Código Civil del Distrito Federal, se refiere a la representación a propósito de los contratos, dispone que “el que es hábil para contratar, puede serlo por sí, o por medio de otro legalmente autorizado”.

La autorización legal puede ser un ejemplo directo de la ley o de un acto (o negocio) jurídico y de la ley. La que es consecuencia de la ley requiere además, de un hecho jurídico que ponga en movimiento la hipótesis normativa y determine que surjan los efectos previstos en la norma.

En otras ocasiones, la representación deriva de la ley y de un hecho jurídico. Los padres ejercen la representación legal de sus hijos en virtud de la patria potestad, que es una consecuencia jurídica de la filiación y porque la ley así lo determina.

En ambos casos y en muchos otros análogos, la representación legal se denomina así, por el juego de la ley en la determinación de esa representación, dicho de diferente manera, la ley nombra al representante.

En otro sentido, el representante legal, es el que ejerce una representación otorgada conforme a la ley.

La representación puede derivar también de un acto voluntario, el código civil del Distrito Federal, define el mandato como “un contrato por el que el mandatario, se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos

que este le encargue” el mandante podrá actuar a nombre del mandatario o a nombre propio, situación que la doctrina denomina en el segundo caso “mandato sin representación”. Se trata evidentemente de una situación de excepción ya que la representación es una consecuencia natural del mandato.

En todo caso la representación puede derivar:

- a) De una disposición legal y de un hecho jurídico, es el caso de la patria potestad antes citado.
- b) De una disposición legal y de un acto (negocio jurídico). En el campo del derecho civil, podría invocarse como ejemplo la tutela testamentaria.
- c) De una disposición legal y de un acto jurisdiccional. Es el caso de los tutores legítimos y dativos que deben ser nombrados por los jueces de lo familiar.
- d) De una disposición legal y de un acto administrativo. A ellos se refiere la ley Federal del Trabajo, cuando autoriza a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a designar representantes de los menores de 16 años.
- e) De un acto convencional, consistente en los acuerdos tomados por los socios de una persona moral. La ley general de sociedades mercantiles, indica que los socios deberán designar a uno o varios mandatarios, tanto en el momento de la constitución como posteriormente.
- f) De un acto convencional que puede revestir formas distintas. Es el caso del otorgamiento del Contrato de Mandato, especial o general.
- g) De una disposición de la ley, dictada por razones de política social que atribuye la representación a determinados de sujetos

independientemente de que tengan o no una representación originada en un mandato y solo por el puesto que ocupan en una determinada empresa. Es el caso que establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores

De conformidad con lo previsto en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, la representación puede ser otorgada de diferentes maneras:

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta;

II. Cuando el apoderado actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos,

previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

La distinción entre “Apoderado” y “representante” es, un tanto artificial, a partir de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual plantea una alternativa que podría tener cierto valor sistemático; el apoderado puede acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o solo con carta poder otorgada ante dos testigos.

Ese mecanismo podría autorizar a distinguir, de acuerdo a la ley, tres tipos de apoderado:

- a) Apoderado representante legal: el mandato deberá constar en escritura pública y el mandatario deberá tener facultades para conciliar y transigir.
- b) Apoderado con mandato otorgado en escritura pública: podrá ser mandatario general o especial y la escritura deberá contener las facultades de quien le otorga el mandato.
- c) Apoderado especial con mandato otorgado mediante carta poder: la condición para que un mandato otorgado pueda ser general es que se firme ante dos testigos y que las firmas se ratifiquen ante dos testigos,

jueces o ante las autoridades administrativas correspondientes. Esto significa que si el mandato se otorga como lo señala el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sin que se requiera la ratificación, es evidente que no podrá tener el carácter de un mandato general.

CAPÍTULO III.

I. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN SU ARTÍCULO 123.

Tan importante fue la discusión que motivo el dictamen del artículo 5º, que un grupo de diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores. Informalmente se constituyó un “petit comité” bajo la presidencia del diputado Pastor Rouaxis, instalándose el “núcleo

fundador”, las reuniones que se celebraban en las mañanas y en las tardes antes y después de las sesiones del congreso, participaban en forma muy destacada, el ingeniero Rouaix, el Lic. Macías, el señor De los Ríos, y el Lic. Lugo, junto con otros diputados constituyentes que se interesaban en el problema obrero y que intuitivamente pensaron que iban a construir la cristalización de los principios sociales de la Revolución Mexicana, siendo el principio para manifestarse respecto las bases que debían regir el trabajo económico, o sea el de los obreros para la tutela de estos, y el otro, en cuanto a la precisión de los fines de la legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios.

De acuerdo con el pensamiento marxista expuesto, donde se refirió a la socialización del capital, de manera que el proyecto se fundó principalmente en las teorías de la lucha de clases, plusvalía, valor trabajo y la reivindicación de los derechos del proletariado para recuperar con los bienes de la producción la explotación secular de los trabajadores.

Dentro del proyecto de ley, encontramos en la exposición de motivos diferentes manifestaciones, dentro de las que se extraen partes como lo son:

“... las enseñanzas provechosas que nos han dado los países extraños, acerca de las favorables condiciones en que se desarrolla su prosperidad económica, debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto, bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo, definiendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patronos, subordinados a los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que

demandan la conservación de la especie y el mejoramiento de su cultura en ocasiones de bienestar y seguridad apetecibles”

Es decir, “reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías en para los riesgos que amenazan al obrero en el ejercicio de su empleo, si no fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de prevención social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos y auxiliar a ese gran ejercito de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituye un peligro inminente para la tranquilidad pública”, siguen manifestando que “les satisface cumplir con un elevado deber como éste aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta asamblea perfeccionara magistralmente el proyecto y consignara atinadamente en la Constitución Política de la Republica las bases para la legislación del trabajo.”¹⁶

Sin embargo, la tesis del proyecto en el sentido de que la legislación debía versar solo sobre el trabajo económico, fue modificada substancialmente por el dictamen de la Comisión de Constitución, redactado por el general Francisco J. Mujica, para proteger toda actividad laboral, comprendiendo no solo el trabajo económico, si no el trabajo en general, pero sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletariados, punto de partida para la socialización del Capital.

¹⁶ Rouaix, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Segunda Edición, México, 1959, p.104.

El dictamen del artículo 123 de la constitución de 1917, que rompió los moldes de las Constituciones Políticas del pasado y que creó un estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado, fue presentado, discutido y aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917.

La modificación del proyecto contenida en el dictamen respecto a que la legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos fue aprobada en los términos del dictamen, así como los derechos de participar en las utilidades, de asociación profesional y asegurar el porvenir de nuestra patria. Nació un nuevo derecho social del trabajo proteccionista y reivindicador del proletariado que no fue concesión, menos dádiva, del capitalismo, sino promesas revolucionarias cumplidas, de alcances hasta hoy incomprendidos. Una vez más lo decimos: un nuevo derecho exclusivo para los trabajadores, distintos del que existía en otras latitudes, en códigos civiles o de trabajo en cuanto a su naturaleza y en función revolucionaria.

Es decir, en la memorable sesión del 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE PREVISIÓN SOCIAL, que originó el estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos.

Independientemente de las normas de carácter social que le impone al estado político atribuciones sociales, los preceptos del artículo 123 estructuran el estado de derecho social y forman el derecho del trabajo y de la previsión social, que en su texto original dice:

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

El derecho social de nuestra constitución supera los derechos sociales de las demás constituciones del mundo y a la doctrina universal, porque éstas sólo contemplan un derecho social protector de los débiles frente a los fuertes y nivelador de desigualdades entre los mismos y específicamente en las relaciones de trabajo, entre obreros y patrones, encaminado hacia la dignificación de la persona humana; en tanto que el DERECHO SOCIAL MEXICANO, se identifica con la justicia en el derecho agrario y en el derecho del trabajo, como expresión de normas proteccionistas de integración o de inordinación para nivelar desigualdades y de conceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado por la socialización de la Tierra y del Capital.

En virtud de lo anterior, es superior en contenido y fines a otras legislaciones; así se explica su grandiosa insuperable, su influencia en la conciencia de la clase obrera, superando también la doctrina de los juristas, sociólogos y filósofos, que solo ven el derecho social reglas de protección, igualadoras o niveladoras, de justicia social, pero restringida, para realizar el equilibrio entre débiles y fuertes, entre trabajadores y patrones.

Es importante recordar que nuestro artículo 123, parte esencial de la Constitución Social, se proyectó en el derecho internacional que rompió sus

normas protectoras de los trabajadores y tutelares de los mismos. La idea de la internacionalización, en el Tratado de Versalles al mencionar públicamente que:

“la primera constitución, no solo de América si no del mundo, que estableció garantías sociales para la clase trabajadora fue la nuestra de 1917. Y esto nos hace pensar en sus proyecciones en el Tratado de Paz de Versalles de 1919 y en los Códigos políticos con posterioridad, que consagran el mismo tipo de garantías”¹⁷

Existen diferentes teorías y estudios que afirman que manifiestan que no tuvo injerencia en los tratados internacionales, bajo el argumento que en esas fechas no conocían ni siquiera nuestra legislación, si no lo fueron otras leyes expedidas después de la primera postguerra mundial, tal y como lo afirma el Dr. Mario de la Cueva, en su libro Derecho del Trabajo. Situación que comparada la gramática entre los artículos 123 de nuestra constitución y el 427 del Tratado de Versalles muestran una teoría opuesta a la del Dr. Mario de la Cueva y que adoptamos al enaltecer los logros mexicanos.

La identidad de las normas proteccionistas es evidente en los artículos antes mencionados, sin embargo, el artículo 123 en cuanto a la función revolucionaria de sus preceptos reivindicadores, que se universalizarán cuando todo el mundo se socialice.

Nuestro artículo 123 iluminó con la luz social de un pueblo joven, fortalecido en sangrienta revolución, la Galería de los Espejos de Palacio de

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto. Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1962. P.36.

Versalles, penetrando entrañablemente en el DERECHO INTERNACIONAL, de un mundo nuevo para estímulo perenne de todos los pueblos en el presente y en futuro, porque la paz universal puede estar fundada sobre la base de la justicia social integrada en el artículo 123.¹⁸

El origen de La Ley Federal del Trabajo, se da tras la reforma al artículo 73 constitucional, originando la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país, como se desprende del mismo texto constitucional, se declara expresamente que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones; pero se excluye de la competencia de estas a los asuntos relativos a ferrocarriles, empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la republica el 18 de Agosto de 1931, publicada el día 28 del mismo mes y año, entrando en vigor al día siguiente, con una teoría correspondiente a que, desde la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la Republica, se ha venido haciendo cada vez inaplazable la Ley Federal del Trabajo.

Cierto es que las relaciones entre obreros y patronos continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123 Constitucional, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, eran reglas un tanto contradictorias e imprecisas que no podían suplir a la ley, era indispensable que tanto obreros como empresarios

¹⁸ Constitución política de 1917, texto original.

conocieran de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones, y esto solamente podía alcanzarse por medio de una ley que depurara y sistematizara las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho, siendo esta la única forma de dotar de certeza jurídica y seguridad a pesar de cualquier desventaja que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social.

Sus textos constituyeron la unificación de las leyes laborales en la República, como expresión de poder capitalista en el reconocimiento de los derechos obreros. Dicha ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo en vigor desde el 1 de mayo de 1970, frente a la abrogada Ley de 1931, consigna en sus textos los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales, comenzando la desvirtualización del sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y por consiguiente de aquellas se encamina a conseguir el llamado “justo medio aristotélico” que podría ser básico en las relaciones entre los iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón.

En esta ley, la idea de LA JUSTICIA SOCIAL, se basa en ideas extranjeras que no concuerdan con el concepto de justicia social que emerge del artículo 123 de nuestra Constitución, ya que el mismo persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción. Por esto se sostuvo que la ley de 1970, era una ley capitalista y olvidada de la función revolucionaria del artículo 123.

Un aporte importante de esta ley, es la aplicación de los tratados internacionales, ya que en su artículo 6 de la ley, declaro expresamente que los tratados celebrados por el Presidente de la Republica y aprobados por el Senado en términos del artículo 133 constitucional, serán aplicables a las

relaciones de trabajo *en todo lo que beneficie al trabajador*, a partir de la fecha de vigencia de los tratados; en la formulación de estos, intervinieron representantes gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores convocados por la *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*.

En la actualidad el artículo 123 constitucional se encuentra dividido en dos grandes apartados identificados con las letras A. y B., pero en uso de este ensayo únicamente nos avocamos a lo mencionado en el apartado A. del mencionado artículo de nuestra Carta Magna.

II. TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL.

De acuerdo a las últimas reformas publicadas, tanto en nuestra constitución como en la ley de la materia, es importante hacer del conocimiento que es obligatorio la observancia de los tratados internacionales de los Derechos Humanos en México, es decir, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a letra dice:

“...Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece...”

Es decir, de la literalidad de nuestra constitución, es importante dar conocer los tratados internacionales de los que nuestro país forma parte, los cuales enunciamos de la siguiente manera:

I. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Adoptada y proclamada por la asamblea general en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.¹⁹

En este tratado, está consagradas las garantías laborales en:

Artículo 22.- este, nos habla respecto de los derechos sociales,

Artículo 23.- nos habla de la libertad de trabajo, del derecho del ingreso y al de asociación sindical,

Artículo 24.- descanso dentro de la jornada laboral, y

Artículo 25.- el derecho a un nivel de vida adecuado.

Respecto del procedimiento y la impartición de justicia encontramos también, dentro de este tratado los siguientes:

Artículo 7.- Mismo que habla de la igualdad de las partes ante la ley,

Artículo 8.- Nos habla del derecho a un recurso efectivo, y

¹⁹ NUEVA LEY DE AMPARO 2013, Gallardo ediciones, Actualizaciones jurídicas. Guadalajara México, 2013 p. 271.

Artículo 10.- a la imparcialidad de los impartidores de justicia.

II. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, Pacto publicado en la primera sección del Diario Oficial de la Federación, el miércoles 20 de mayo de 1981.²⁰

En este tratado, está consagradas las garantías laborales en:

Parte III, Artículo 22, 1.- nos habla del derecho a la asociación sindical.

Respecto del procedimiento y la impartición de justicia encontramos también, dentro de este tratado los siguientes:

Parte III, Artículo 14, 1.- En este artículo, se contempla la imparcialidad de los impartidores de justicia.

III. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Pacto publicado en el diario Oficial de la Federación, el martes 12 de Mayo de 1981.²¹

²⁰ Ídem, NUEVA LEY DE AMPARO. P. 279

²¹ Op cit, p. 305

En este tratado, está consagradas las garantías laborales en:

Parte III, Artículo 6, 1.- Este tutela el derecho al trabajo,

Parte III, Artículo 7.- Nos tutela en este artículo a las condiciones equitativas del trabajo,

Parte III, Artículo 8, a), b), c).- Derecho a formar sindicatos, y

Parte III, Artículo 9.- El derecho a la seguridad social

IV. PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS,

Protocolo publicado en la primera sección del Diario Oficial de la Federación, el viernes 3 de Mayo de 2002.²²

V. SEGUNDO PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS DESTINADO A ABOLIR LA PENA DE MUERTE,

Protocolo publicado en la segunda sección del Diario Oficial de la Federación, el viernes 26 de Octubre del 2007.²³

VI. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, Aprobada en la

²² ÍDEM. NUEVA LEY DE AMPARO 2013. P. 321

²³ Ídem. Nueva ley de amparo 2013 P. 329.

novena conferencia Internacional Americana (Bogotá, Colombia, 1948)²⁴

En esta declaración, está consagradas las garantías laborales en:

Artículo XIV.- Derecho al trabajo y a una justa retribución,

Artículo XV.- Derecho al descanso y su aprovechamiento, y

Artículo XVI.- Derecho a la Seguridad Social.

Respecto del procedimiento y la impartición de justicia encontramos también, dentro de este tratado los siguientes:

Artículo XVIII.- Derecho de Justicia,

Artículo XXVI.- Derecho a proceso regular, y

Artículo XXXVII.- Deber de Trabajo.

VII.- CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO SAN JOSÉ DE COSTA RICA”,
Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el jueves 7 de Mayo de 1981.²⁵

²⁴ Ídem. Nueva ley de amparo 2013, P. 337

²⁵ Ídem. NUEVA LEY DE AMPARO 2013. P. 347

Respecto del procedimiento y la impartición de justicia encontramos también, dentro de este tratado los siguientes:

Artículo 8.- Garantías Judiciales,

Artículo 24.- Igualdad ante la ley, y

Artículo 25.- Protección Judicial.

VIII.- PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”,
Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de Septiembre 1998.²⁶

En este tratado, está consagradas las garantías laborales en:

Artículo 6.- Derecho al trabajo,

Artículo 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo,

Artículo 8.- Derechos sindicales, y

Artículo 9.- Derecho a la Seguridad Social.

²⁶ Ídem. NUEVA LEY DE AMPARO 2013. P. 381

IX.- CONVENCIÓN DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS, Publicada en el Diario Oficial de la federación el 14 de febrero de 1975.²⁷

Respecto del procedimiento y la impartición de justicia encontramos también, dentro de este tratado los siguientes:

Artículo 26.- Pacta sunt servanda.

III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Después de 42 años se aprobó una reforma a los ordenamientos que rigen las relaciones laborales. La última modificación databa de 1970. En tan dilatado periodo las condiciones económicas, sociales, políticas y laborales de México se han transformado diametralmente y ya era imperativo un cambio de esta naturaleza.

El 1 de septiembre del año 2012, el entonces Presidente de la República Mexicana Lic. Felipe Calderón Hinojosa turnó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Fue enviada con el carácter de iniciativa de trámite preferente, de conformidad con lo previsto por el artículo 71 en su fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior implicó que el legislativo tendría que estudiarla y dictaminarla en un plazo máximo de 30 días naturales.

²⁷ Ídem. NUEVA LEY DE AMPARO 2013. P. 403

La reforma constitucional en materia política promulgada en el mes de agosto; y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre y quien entró en vigor el 1º de diciembre de 2012, que entre otras cosas incorpora a nuestro sistema legal la figura de la iniciativa preferente como facultad del Poder Ejecutivo Federal, permitió después de años de debates, una modificación sustancial a nuestra normatividad del trabajo, modificación que atañe a gran parte de los trabajadores de este país y que reviste una indudable importancia económica y social.

Los apoyos y resistencias generados en el proceso de discusión legislativa de la reforma laboral, denotan en principio la enorme diversidad de intereses alrededor del tema y permiten subrayar la crucial trascendencia de la normatividad del trabajo en el desarrollo nacional.

Las figuras y modalidades laborales contenidas en la iniciativa del ejecutivo y que fueron objeto de discusión en ambas cámaras del Congreso de la Unión entre septiembre y noviembre de 2012 fueron las siguientes:

- 1) contratación, períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada;
- 2) concepto y alcances del término de Trabajo decente;
- 3) subcontratación de personal u outsourcing;
- 4) trabajo de menores de 14 años;
- 5) mexicanos que laboren en el extranjero;
- 6) avisos de rescisión de la relación de trabajo;

- 7) causales de rescisión de la relación de trabajo;
- 8) derechos de la mujer trabajadora;
- 9) pago de salarios;
- 10) generación de salarios vencidos o caídos;
- 11) multihabilidad de los trabajadores;
- 12) Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- 13) contingencias sanitarias;
- 14) reparto adicional de utilidades;
- 15) personas con discapacidad;
- 16) capacitación y adiestramiento;
- 17) productividad;
- 18) trabajadores del campo;
- 19) empleados domésticos;
- 20) trabajo en las minas;
- 21) teletrabajo;

22) voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales;

23) rendición de cuentas por las directivas de los sindicatos;

24) registro sindical;

25) registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo;

26) cláusula de exclusión por separación;

27) emplazamientos a huelga para la firma de contratos colectivos;

28) monto de la indemnización por muerte del trabajador;

29) seguridad e higiene en los centros de trabajo;

30) tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades;

31) competencia de las autoridades en materia de concesiones federales;

32) Servicio Nacional del Empleo;

33) juntas federales y locales de conciliación;

34) impartición de justicia laboral;

35) aspectos procesales de las huelgas;

36) contratos de protección;

- 37) titularidad de contratos colectivos de trabajo o administración de contrato ley; y
- 38) infracción a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.²⁸

En lo que se refiere a las posturas que cuestionan las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se encuentran las señaladas por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), organización que señala que la iniciativa que dio origen a las reformas es prácticamente la misma que impulsó el grupo parlamentario del PRI en la LXI Legislatura, cuya manufactura -de acuerdo con la UNT- se hizo desde 2005 en la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), con el visto bueno del entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Así, la organización gremial señalada ha cuestionado la reforma destacando que legaliza el outsourcing, flexibiliza las formas de contratación y despido, incorpora la contratación por hora, limita el pago de salarios caídos a un año, amplía los periodos de prueba e introduce nuevas restricciones al derecho de huelga y a la libertad de asociación sindical. Igualmente ha cuestionado la reforma laboral argumentando que obstaculiza la organización de nuevos sindicatos, limita el ejercicio del derecho de huelga, favorece la desorganización de los trabajadores y no incorpora preceptos fundamentales como la igualdad efectiva para erradicar la discriminación y la violencia laboral contra las trabajadoras.²⁹

De acuerdo con la UNT, la reforma laboral reviste un corte patronal y no contribuye a generar empleos sino que –según la UNT- afecta la estabilidad en

²⁸ Para identificar los alcances de cada una de las propuestas en referencia consultar Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Ley Federal del Trabajo, propuestas de reforma, alcances y opinión pública” En contexto septiembre de 2012, CESOP, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, México, 2012.

²⁹ “Anuncian movilizaciones contra iniciativa de reforma laboral”, en Proceso, 5 de septiembre de 2012.

el trabajo e incide en el descenso de la calidad de vida de los trabajadores y en el estancamiento del mercado interno.³⁰

En el ámbito académico recurrentemente diversas voces se han expresado en torno al tema: Uno de los especialistas más reconocidos en el ramo de la investigación y docencia del trabajo y la previsión social en México, Arturo Alcalde Justiniani, coincide con otros estudiosos en señalar los rasgos de las recientes reformas a la legislación laboral y los de la iniciativa del Ejecutivo que le da origen.

Las características generales en las que han coincidido los estudiosos del tema, establecen que las reformas son un intento por reducir el costo de mano de obra, abatir la estabilidad en el empleo, favorecer el despido barato e incrementar el sistema de control empresarial sobre la contratación colectiva, lo anterior –según se ha argumentado - mediante un señuelo que consiste en hablar de trabajo decente, igualdad de género, modernización procesal y de conceptos como dignidad en el trabajo y productividad, cuando los efectos reales de las reformas generarían más precariedad e incapacidad para construir relaciones laborales decentes, sustentadas en una negociación colectiva auténtica.³¹

Según el autor señalado, la reforma laboral busca lograr diversos objetivos centrales: el primero pretende suprimir la responsabilidad patronal a través de una subcontratación sin protección.

Pese a que se argumenta que se busca evitar la evasión y la elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón, la verdad es que –según el autor en cita- se pretenden encubrir las obligaciones de los beneficiarios del

³⁰ “La Unión Nacional de Trabajadores y diputados del PRD expresan su rechazo a la reforma laboral”, en La Jornada, 7 de septiembre de 2012.

³¹ “Cuatro temas torales de la iniciativa laboral de Calderón”, en La Jornada, 8 de septiembre de 2012.

servicio a través de una triangulación con los llamados subcontratistas, que sólo están obligados a cumplir con los derechos mínimos.

Según el integrante del cuerpo de directores del International Labour Right Forum, el subcontratismo o outsourcing corre el riesgo de convertirse en un régimen común, cuando -para dicho autor- tiene que ser excepcional y nunca aplicable a todos los trabajadores, debiendo dicho régimen ser temporal, registrado, vigilado por la autoridad y sujeto a sanción en caso de abuso, pero estas consecuencias deben ser para el verdadero patrón y no para el subcontratista, además de que dicho régimen afectaría los ingresos fiscales y el régimen de seguridad social.³²

El segundo objetivo –para Alcalde Justiniani- está inserto en el último párrafo del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo reformada, disposición que contempla el contrato por horas. Para dicho autor, se ha intentado justificar el pago por horas señalando que dicha práctica es usual en empresas de países desarrollados –como el caso de la Volkswagen en Alemania- pero debe tenerse presente que en aquel país el salario es quince veces mayor que en el nuestro, además de que tales formas de contratación se generan en el entorno de negociaciones colectivas con sindicatos auténticos y en esquemas por rama de industria y cadena productiva.

Para el autor en cita, la contratación por horas es un viejo sueño del sector empresarial quien ha buscado suprimir así los derechos de estabilidad, antigüedad y prestaciones, ya que al pagar la hora se agotan todas esas obligaciones, debiendo tener presente que la legislación vigente hasta el 1 de

³² La International Labour Right Forum, es una organización internacional dedicada a la promoción de derechos laborales en diversas partes del mundo.

diciembre de 2012 si contemplaba el pago por horas, más no la contratación por horas.³³

La tercer meta de la iniciativa original presentada por el Ejecutivo y aprobada por los legisladores en ambas cámaras, es que –según el autor en mención- se busca cargar en los hombros de los trabajadores la tardanza de los juicios laborales cuyo promedio fluctúa en alrededor de cinco años. El artículo 48 de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, limita el pago de salarios caídos aun año, siempre sobre el supuesto de que el despido sea injustificado y que el trabajador aguante hasta el final, una medida que según Alcalde Justiniani busca soslayar que es obligación del Estado garantizar juicios rápidos. Según el autor, ello incrementaría aún más la lentitud de los juicios, invitaría al despido injustificado, sobre todo de trabajadores con mayor antigüedad o mejores salarios y también de aquéllos que ejerzan la representación y defensa laboral.

En la misma dirección, se advierten otras voces que también han cuestionado los alcances tanto de la iniciativa presentada originalmente por el titular del Poder Ejecutivo, como la reforma laboral derivada de la misma.

Un texto elaborado al respecto, resume gran parte de las objeciones manifestadas en diferentes momentos sobre el tema. En dicho documento denominado “36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón”, se incluyen diversas aseveraciones que cuestionan la naturaleza y los alcances de los cambios al marco legal del trabajo en México. Entre otros los argumentos esgrimidos aluden a que tales cambios: anulan la estabilidad del empleo; afectan los trabajadores de todo tipo; no crea empleos, sino que los abarata, facilita la imposición de bajos salarios, prolonga las jornadas de trabajo a

³³ Alcalde Justiniani es asesor del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, de las universidades Autónoma Metropolitana, Iberoamericana, del Colegio de México y de los sindicatos del BANCAMEX, Nafinsa y Met Life, entre otras instituciones.

cambio de la permanencia en el empleo y condiciona la permanencia en el empleo a quién tenga mayor productividad.³⁴

Igualmente se asevera en el documento en mención que con las reformas a la legislación del trabajo, desaparecen los contratos de planta, se anula el pago de indemnizaciones por despido al prever todo tipo de contratos temporales; se permiten abusos en los contratos a prueba, de capacitación inicial y de labores discontinuas, se legalizan las renunciaciones en blanco al no prohibirlas, se pulveriza el salario al prever los contratos por horas que no generan el pago de prestaciones sociales ni prima de antigüedad, se permite exportar mano de obra barata a través de contratos por hora o eventuales, se legaliza la libre subcontratación outsourcing y se anula la responsabilidad solidaria entre las empresas que se benefician del trabajo obrero.

En la misma dirección se afirma en el texto en referencia, que con la reforma laboral se acorta el pago de los salarios caídos a un año otorgando a cambio un interés mínimo del 2% mensual con un límite de 15 meses de salarios, propiciando con ello que los trabajadores sean quienes sufran la prolongación y costos de los juicios laborales; igualmente se señala que se permiten despidos arbitrarios, legalizando el trabajo multihabilidades sin el pago proporcional del salario de acuerdo al incremento de trabajo; y permitiendo el aumento de accidentes de trabajo al condicionar el empleo a cambio de mayor productividad; también se menciona que se evade penalizar de manera efectiva conductas patronales negligentes que afecten la salud de los trabajadores, y que se atiene en perjuicio de los trabajadores la carga probatoria en materia de riesgos de trabajo.³⁵

³⁴ Fuentes Muñiz, Manuel. "36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón" Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México 2012.

³⁵ El autor es catedrático de Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y miembro de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos.

Por último se destaca que los cambios a la normatividad de trabajo son violatorios al principio de progresividad en materia de derechos humanos y a las garantías laborales previstas en el artículo 1º y 123 de la Constitución, así como a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos; al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador" y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la "Libertad Sindical"; porque cancela el carácter tutelar a favor del trabajador; porque anula la bilateralidad en las relaciones de trabajo, porque privatiza las relaciones laborales al dar al patrón la potestad de decidir cumplimiento de las normas laborales de manera unilateral y porque traerá mayor pobreza a la población en general.³⁶

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha señalado también diversos beneficios –que desde su perspectiva- vienen aparejados con la aprobación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Entre ellos, la secretaría del ramo destaca al menos once ventajas a tener presentes en una evaluación de las reformas aludidas, mismas que a continuación se anotan.

- 1) ninguna mujer deberá sufrir discriminación laboral o negársele un trabajo por estar embarazada;
- 2) la autoridad laboral podrá clausurar centros de trabajo en los que se ponga en riesgo la salud, la integridad o la vida de los trabajadores;
- 3) a ningún trabajador se le podrá negar información sobre el uso y el destino de sus cuotas sindicales;

³⁶ Fuentes Muñiz, Manuel. "36 razones para..." op. cit

- 4) todo trabajador podrá conocer sus derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo pactado por su sindicato;
- 5) los padres podrán gozar de licencias de paternidad con goce de sueldo ante el nacimiento de sus hijos;
- 6) los trabajadores y empresas verán una mejora significativa en la impartición de la justicia laboral, castigando con mayor rigor a los funcionarios y litigantes que de manera deliberada retrasen los juicios laborales;
- 7) ningún joven que desee trabajar tendrá que abandonar sus estudios por falta de tiempo;
- 8) las madres con hijos pequeños que lo deseen, podrán trabajar en la formalidad sin que sus horarios representen una limitante;
- 9) el crédito FONACOT estará al alcance de todos los trabajadores con la afiliación obligatoria de los centros de trabajo;
- 10) las empresas podrán encontrar con mayor facilidad al personal con las habilidades que requieran; y
- 11) se incrementará la productividad en beneficio de trabajadores y empresarios.³⁷

³⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conferencia de prensa ofrecida por la titular de la STPS con motivo de la aprobación de la reforma laboral, 14 de noviembre de 2012.

En el mismo sentido, un sector de la iniciativa privada por medio del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) señala que la aprobación de la reforma laboral representa una excelente señal para la generación de empleos formales y el crecimiento económico, como promotora de la productividad, la inversión y la implementación de prácticas modernas en las relaciones de trabajo.

En la visión del CCE, las reformas significarán beneficios para los trabajadores, para quienes buscan empleos formales -especialmente los jóvenes-, los sindicatos, las madres, las empresas y el país. Igualmente señala el referido organismo empresarial que con la aplicación efectiva de la reforma laboral, el país puede avanzar 30 posiciones en la clasificación de competitividad laboral y ocho lugares en el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial.³⁸

El proceso de implementación de una reforma legislativa particularmente importante en el terreno político y económico como la reforma a la Ley Federal del Trabajo, reviste una complejidad significativa.

El tiempo transcurrido desde que se impulsaron los primeros intentos institucionales por parte del Poder Ejecutivo de reformar la legislación laboral a fondo, originó que la discusión en las cámaras del Congreso se estancara y que el tema fuera pospuesto de manera recurrente.

La falta de consensos entre los diversos actores del ámbito del trabajo, propició que al paso del tiempo las posturas entre éstos se polarizaran y que cualquier intento para construir acuerdos legislativos encaminados a una reforma sustancial en la materia se enfrentaran a obstáculos infranqueables.

³⁸ Consejo Coordinador Empresarial, “Mensaje extraordinario, aprobación de la reforma laboral”, 13 de noviembre de 2012, Comunicado, CCE, 2012

Luego de un complicado e intenso proceso de revisión y análisis en el Congreso, el tema de la reforma laboral deja varias enseñanzas y retos. Por una parte, se advierte que en el futuro la discusión legislativa de una reforma estructural tendrá como nunca antes la participación y la movilización de los sectores involucrados, constituyéndose estos en actores de importancia en los procesos de revisión y debate legislativo en los próximos años.

Por otra parte, la presentación de las próximas iniciativas preferentes por parte del Poder Ejecutivo hará necesaria la adecuación al marco normativo interno de las Cámaras del Congreso, a fin de agilizar la discusión y análisis legislativos de tales iniciativas y evitar la presentación de las eventualidades suscitadas con motivo de la reforma laboral.

Por último, el principal reto que enfrenta la reforma laboral, es delimitar hasta qué punto será posible que logre satisfacer en los hechos las enormes expectativas generadas con su aprobación.

IV. JURISPRUDENCIAS.

Para la debida interpretación del marco normativo en cita, es necesario acudir a la jurisprudencia emanada del Más Alto Tribunal de la Nación, en materia de interpretación de la libertad de trabajo, oficio o profesión, correlacionada con los derechos de la sociedad y de otras libertades o derechos civiles de igual entidad, como lo es el derecho al acceso efectivo a la justicia o derecho a la impartición de justicia.

LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado. (Jurisprudencia P./J. 28/99, correspondiente a la novena época, Pleno, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IX, abril de 1999, página 260).

LIBERTAD DE TRABAJO. NO LA TRANSGREDE EL ARTÍCULO 52, FRACCIÓN I, INCISO A), ÚLTIMO PÁRRAFO, DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, AL ESTABLECER COMO REQUISITO PARA LA ELABORACIÓN DE DICTÁMENES FINANCIEROS QUE LOS CONTADORES PÚBLICOS OBTENGAN LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE POR PARTE DE ASOCIACIONES O COLEGIOS DE PROFESIONISTAS.

De la interpretación armónica, histórica y conceptual de la garantía de libertad de trabajo prevista en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se arriba a la conclusión de que el derecho público subjetivo que consagra no es absoluto, irrestricto e ilimitado, sino que requiere que la actividad que emprenda el gobernado sea lícita, es decir, que esté permitida por la ley. Así, su ejercicio sólo puede limitarse en dos supuestos, por determinación judicial, cuando se lesionen derechos de terceros, o bien, por resolución gubernativa en los casos específicos que determine la normatividad aplicable; en congruencia con ello, el segundo párrafo de dicho numeral, dispone que la Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban cumplirse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. La adición a este párrafo obedeció a la imposibilidad de prever en el texto constitucional, el sinnúmero de circunstancias que deben valorarse en cada caso y en cada época para el ejercicio de las profesiones. Ahora bien, debido a que la obtención del título no era suficiente para regular la ética y responsabilidad del ejercicio en el desempeño profesional, se expidió la Ley Reglamentaria del artículo en cuestión, la que previó la creación de colegios de profesionistas con la finalidad de estimular el orden moral entre sus integrantes y para servir al Estado, ello explica que para la constitución de dichas agrupaciones se exija la satisfacción de requisitos homogéneos, objetivos y eficaces, establecidos por la Dirección General de Profesiones, dependiente de la Secretaría de Educación Pública quien tiene a su cargo la obligación de vigilar el ejercicio profesional y participar en la instrumentación de medidas que tiendan a elevar la calidad de los servicios profesionales. Por ello, si bien los colegios no actúan como órganos

de gobierno, ejercen la atribución que les confiere el artículo 52, fracción I, inciso a), último párrafo del Código Fiscal de la Federación, conforme a los lineamientos que para ese efecto establece la Secretaría mencionada. Consecuentemente, si los colegios de profesionistas, al constituirse y registrarse como tales, adquieren ciertas funciones de interés público, resulta evidente que tratándose de la elaboración de dictámenes financieros que gozan de la presunción de certeza de los hechos asentados en ellos respecto de la situación fiscal de los contribuyentes, los contadores públicos actúan como auxiliares de la administración pública y por ello se requiere que éstos acrediten el nivel y grado de especialización necesarios para ello, pues el objetivo del legislador es obtener certeza en la información bajo el principio de igualdad de oportunidades atendiendo a los conocimientos, idoneidad, probidad y competencia, lo que pone de manifiesto que no se transgrede la garantía de libertad de trabajo porque se deje en manos de una entidad privada como lo es el colegio o asociación de contadores públicos, la obtención del requisito de la certificación, en virtud de que independientemente de que éstos se encuentran regulados en ley, no se crea un estado de inseguridad e incertidumbre respecto de la posibilidad de realizar una actividad determinada, sino que se trata de condiciones normadas que no dan margen a la discrecionalidad de un particular. (Jurisprudencia P./J. 132/2007, novena época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, diciembre de 2007, página 10).

RESTRICCIÓN A LA LIBERTAD DE TRABAJO. EL ARTÍCULO 271, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY GENERAL DE SALUD PREVÉ UNA RESTRICCIÓN VÁLIDA A LA LIBERTAD DE TRABAJO DE LOS MÉDICOS.

La libertad de trabajo no es absoluta y, como otros derechos fundamentales, admite restricciones. El juez constitucional al analizar esas restricciones para determinar si son válidas o no, debe comprobar que éstas satisfagan tres requisitos: a) que sean admisibles constitucionalmente, b) que sean necesarias,

y c) que sean proporcionales. Si atendemos a que la práctica de la medicina no puede permanecer ajena a una regulación o control por parte del Estado, ya que el ejercicio de esta profesión necesariamente implica la probabilidad de afectación de derechos de terceros, entendemos que el segundo párrafo del artículo 271 de la Ley General de Salud, satisface el primero de los requisitos antes señalados al ser en principio una restricción de aquellas que son admisibles en el artículo 5o. constitucional. Asimismo, satisface el segundo requisito, pues dicha regulación que puede considerarse como una restricción al derecho al trabajo para el ejercicio profesional de los médicos, se encuentra justificada y es necesaria para garantizar el derecho a la salud, que puede comprender de manera específica el establecimiento de medidas para garantizar la calidad de los servicios de salud, al concretarse a exigir a los médicos que quieran practicar cirugías estéticas y cosméticas a que satisfagan condiciones mínimas necesarias de capacitación, educación, experiencia y tecnología; y que las realicen en establecimientos con condiciones sanitarias adecuadas y en donde se utilicen medicamentos y equipo hospitalario científicamente aprobados y en buen estado, es decir, a que ofrezcan servicios médicos de calidad, lo cual claramente protege el derecho a la salud. Finalmente, la medida prevista en el artículo 271, segundo párrafo, de la Ley General de Salud, satisface el tercer requisito de análisis para las restricciones a los derechos fundamentales, ya que es proporcional porque el grado de restricción sobradamente es compensada por los efectos benéficos que tiene desde una perspectiva preocupada por garantizar la práctica de las cirugías estéticas y cosméticas bajo los parámetros de profesionalización y calidad que garantizan la protección de la salud de los pacientes. (Jurisprudencia 1a./J. 51/2009, novena época, 1a. Sala, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, abril de 2009, página 507).

VALUADORES PROFESIONALES. EL ARTÍCULO 3o., FRACCIÓN IX, DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y DE FOMENTO A LA COMPETENCIA EN EL CRÉDITO GARANTIZADO, AL EXIGIR QUE CUENTEN CON CÉDULA PROFESIONAL DE POSGRADO EN VALUACIÓN, NO VIOLA LA GARANTÍA

DE LIBERTAD DE TRABAJO. Conforme al artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la garantía de libertad de trabajo no es irrestricta, pues está sujeta a limitantes, entre ellas, que no se afecten los intereses de la sociedad. Por otra parte, de los trabajos legislativos que culminaron con la reforma al artículo 3o., fracción IX, de la Ley de Transparencia y de Fomento a la Competencia en el Crédito Garantizado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 2005, se advierte que su objeto fue profesionalizar la actuación de los peritos valuadores para evitar la comisión de abusos y la falta de probidad sobre los derechos de los usuarios. En congruencia con lo anterior, se concluye que el precepto legal citado no viola la mencionada garantía constitucional, pues la exigencia de los referidos estudios profesionales se justifica plenamente y tiende a proteger los intereses de la sociedad. (Jurisprudencia 2a./J. 5/2007, novena época, 2a. Sala, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, enero de 2007, página 820).

De las tesis de jurisprudencia en estudio se advierte que la libertad de trabajo, oficio o profesión no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos:

1. Que no se trate de una actividad ilícita;
2. Que no se afecten derechos de terceros; y
3. Que no se afecten derechos de la sociedad en general.

En lo referente al primer presupuesto, la actividad elegida debe ser lícita o permitida por la ley.

El segundo presupuesto implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro.

El tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular.

En aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el Gobernado. Con base en dichas premisas, el más Alto Tribunal de la Nación ha determinado:

En relación con los Contadores Públicos, que tratándose de la elaboración de dictámenes financieros que gozan de la presunción de certeza de los hechos asentados en ellos respecto de la situación fiscal de los contribuyentes, al actuar los referidos profesionales como auxiliares de la administración pública, es válido y apegado a derecho que éstos acrediten el nivel y grado de especialización necesarios para ello, pues el objetivo del legislador es obtener certeza en la información bajo el principio de igualdad de oportunidades atendiendo a los conocimientos, idoneidad, probidad y competencia, lo que pone de manifiesto que no se transgrede la garantía de libertad de trabajo, ya que no se crea un estado de inseguridad e incertidumbre respecto de la posibilidad de realizar una actividad determinada, sino que se trata de condiciones normadas que no dan margen a la discrecionalidad de un particular.

En relación con los Médicos Cirujanos Plásticos, estableció que el hecho que la ley les exija cumplir con condiciones mínimas necesarias de capacitación, educación, experiencia, tecnología, que lo realicen en establecimientos con condiciones sanitarias adecuadas y con uso de medicamentos y equipo hospitalario científicamente aprobados y en buen estado, es apegado a derecho, habida cuenta que la práctica de la medicina no puede permanecer ajena a una regulación o control por parte del Estado, ya que el ejercicio de esa profesión necesariamente implica la probabilidad de afectación de derechos de terceros, y el propósito de la medidas es garantizar el derecho a la salud.

En relación con los valuadores profesionales, que la exigencia legal de contar con cédula profesional de posgrado en valuación no es contrario a derecho, toda vez que el objetivo de la norma jurídica es el de profesionalizar la actuación de los peritos valuadores para evitar la comisión de abusos y la falta de probidad sobre los derechos de los usuarios. De manera que no puede considerarse contrario a la Constitución, habida cuenta que la exigencia de los referidos estudios profesionales se justifica plenamente y tiende a proteger los intereses de la sociedad.

PERSONALIDAD DE LOS ABOGADOS PATRONOS O ASESORES DE LAS PARTES, SEAN O NO APODERADOS DE ESTAS. FORMA DE ACREDITARLA EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES RELATIVOS A ASUNTOS INDIVIDUALES, CONFORME AL ARTÍCULO 692, FRACCIONES II Y IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme al dispositivo legal invocado, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o que cuentan con carta de pasante vigente expedida

por autoridad competente para ejercer dicha profesión; asimismo, que cuando los sindicatos comparezcan por conducto de apoderado legal, en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante. Por ello, en los procedimientos laborales con motivo de asuntos individuales que se tramiten ante las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, deberán observarse los siguientes lineamientos:

1) Tratándose de demandas y contestaciones a la demanda suscritas por abogado patrono, asesor o apoderado, que no acredite su calidad de abogado, licenciado en derecho o pasante, por economía procesal y celeridad del procedimiento, respectivamente, se dictará el acuerdo de radicación correspondiente, señalando día y hora para la celebración de la audiencia inicial y se le prevendrá para que en su primer comparecencia exhiba el documento original o copia certificada que acredite dicha calidad, apercibido que de no hacerlo, de oficio se analizará la personalidad del suscriptor de la demanda o de la contestación a la misma;

2) Cuando se trate del trabajador, si el abogado patrono o asesor que suscribió la demanda no acredita ser licenciado en derecho o contar con carta de pasante vigente para ejercer dicha profesión, se dará vista a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para garantizar la debida defensa del trabajador;

3) Cuando se trate de escrito o promoción posterior a la demanda, suscrito por el abogado patrono, asesor o apoderado de cualquiera de las partes, al que se anexe copia simple o fotostática de su cédula profesional o carta de pasante para ejercer dicha profesión, se le prevendrá para que dentro de un término de 3 días, exhiba ante la fe del Secretario de Acuerdos, el documento original o copia certificada de la cédula profesional o carta de

pasante, apercibido que de no hacerlo se tendrá por no acreditada la personalidad y no habrá lugar a acordar de conformidad lo solicitado;

4) Cuando se trate de escrito o promoción posterior a la demanda, suscrito por abogado patrono o asesor de cualquiera de las partes, al que no se acompañe por lo menos copia simple o fotostática de la cédula profesional o de la carta de pasante para ejercer la profesión de licenciado en derecho o abogado, se tendrá por no acreditada la personalidad y no se acordará de conformidad lo solicitado.

PERSONALIDAD DE LOS SINDICATOS. FORMA DE ACREDITARLA EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES RELATIVOS A ASUNTOS COLECTIVOS, CONFORME AL ARTÍCULO 692, FRACCIÓN IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme al dispositivo legal invocado, los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante. Entonces, conforme a la norma reformada, son dos las posibilidades en que los sindicatos pueden comparecer a los procedimientos o a los juicios tramitados con motivo de asuntos colectivos ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, a saber: por conducto de sus representantes legales, o bien, a través de apoderado legal; en consecuencia, para la acreditación de la personalidad deberán observarse los siguientes lineamientos:

1) Cuando los pliegos de peticiones con emplazamiento a huelga o demandas respectivos sean firmados por el Secretario General del sindicato, dada su calidad de representante legal conforme al artículo 376 del mismo

cuerpo de leyes, deberá acreditar su personalidad con la respectiva certificación expedida por la autoridad registradora correspondiente (Toma de Nota);

2) Cuando los pliegos de peticiones con emplazamiento a huelga o demandas sean firmados por persona diversa al Secretario General del sindicato, además de la certificación o Toma de Nota, deberá exhibir copia certificada de los Estatutos Sindicales donde consten sus facultades estatutarias;

3) Cuando se trate de pliegos de peticiones con emplazamiento a huelga o demandas a los que no se acompañen los documentos a los que se hace referencia en los supuestos de los dos apartados que anteceden, se le prevendrá para que en un término de entre 24 a 72 horas en los casos de huelga, con fundamento en el artículo 928, fracción II de la misma ley y de 3 días en los de conflictos colectivos, en términos del artículo 735 del mismo ordenamiento, acredite fehacientemente su personalidad, apercibido que de no hacerlo se tendrá por precluído su derecho y no se acordará de conformidad lo solicitado;

4) En los casos de escritos o promociones posteriores al emplazamiento a huelga o a la demanda, suscritos por apoderado legal del sindicato, al que se acompañe copia fotostática de la cédula profesional o carta de pasante, deberá prevenirse al ocurso para que en un término de entre 24 a 72 horas en caso de procedimiento de huelga y de 3 días en caso de conflictos colectivos, exhiba ante la fe del Secretario de Acuerdos, el documento original o la copia certificada de la cédula profesional o carta de pasante que justifique la calidad de abogado, licenciado en derecho o pasante, apercibido que de no hacerlo, se tendrá por no acreditada la personalidad y no se acordará de conformidad lo solicitado;

5) En los casos de escritos o promociones posteriores al emplazamiento a huelga o a la demanda, suscritos por apoderado legal del sindicato, al que no se acompañe copia fotostática de la cédula profesional o carta de pasante, se tendrá por no acreditada la personalidad y no se acordará de conformidad a lo solicitado;

6) Para comparecer en audiencias, los apoderados legales de los sindicatos, además del poder otorgado por persona con facultades para ello, deberán acreditar con original o copia certificada su calidad de abogados, licenciados en derecho o personas con carta de pasante vigente para ejercer dicha profesión.

PERSONALIDAD DEL PATRÓN. FORMA DE ACREDITARLA EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES RELATIVOS A ASUNTOS COLECTIVOS, CONFORME AL ARTÍCULO 692, FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme al dispositivo legal invocado, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente para ejercer dicha profesión. Consecuentemente, conforme a la norma reformada, en los procedimientos laborales con motivo de asuntos colectivos que se tramiten ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, deberán observarse los siguientes lineamientos:

1) Tratándose de demandas y contestaciones a la demanda suscritas por abogado patrono, asesor o apoderado, que no acredite su calidad de abogado, licenciado en derecho o pasante, por economía procesal y celeridad del procedimiento, se dictará el acuerdo correspondiente señalando día y hora para

la celebración de la audiencia inicial y se le prevendrá para que en su primer comparecencia exhiba el documento original o copia certificada que acredite dicha calidad, apercibido que de no hacerlo, de oficio se analizará la personalidad del suscriptor de la demanda o de la contestación a la misma;

2) Cuando se trate de escrito o promoción posterior al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga o a la demanda, suscrito por el abogado patrono, asesor o apoderado del patrón, al que se anexe copia simple o fotostática de la cédula profesional o carta de pasante para ejercer dicha profesión, se le prevendrá para que en un término de entre 24 a 72 horas en el procedimiento de huelga y de 3 días en el procedimiento de conflicto colectivo, exhiba ante la fe del Secretario de Acuerdos, el documento original o copia certificada de la cédula profesional o carta de pasante, apercibido que de no hacerlo se tendrá por no acreditada la personalidad y no habrá lugar a acordar de conformidad lo solicitado;

3) Cuando se trate de escrito o promoción posterior al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga o a la demanda en conflicto colectivo, suscrito por abogado patrono o asesor del patrón, al que no acompañe por lo menos copia simple o fotostática de la cédula profesional o de la carta de pasante para ejercer la profesión de licenciado en derecho, se tendrá por no acreditada la personalidad y no se acordará de conformidad lo solicitado.

PERSONALIDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. FORMA DE ACREDITARLA. De la interpretación teleológica de la exposición de motivos que dio origen a las reformas, derogaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de

2012, y del contenido del artículo 692, fracciones II y IV de dicho cuerpo legal, se advierte que entre los objetivos buscados, se encuentra el de que la profesionalización del litigio en materia laboral reduzca el riesgo de que una de las partes, generalmente la actora, sea deficientemente representada; por ello, atendiendo a la uniformidad de la reforma, cuando un apoderado o asesor promueva un procedimiento paraprocesal, deberá acreditar su calidad de licenciado en derecho o persona con carta de pasante para ejercer dicha profesión.

CAPÍTULO IV.

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I. ANÁLISIS A LA REFORMA AL ARTICULO 692 FRACCIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es importante primero analizar el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en materia de acreditación de la calidad de abogado por parte de los litigantes en los procedimientos laborales, dispone lo siguiente:

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Del precepto en estudio, en la parte que interesa, se desprende que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Precisa que los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

Que podrán autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Pero de esta modificación se pretendió obtener los siguientes Alcances Prácticos:

La formulación normativa reconoce dos formas de comparecer a juicio: directamente y por conducto de apoderado.

En ese sentido, distingue con claridad la representación legal del carácter de apoderado, dando a cada una de ellas un tratamiento especial, se insiste, a partir del reconocimiento de la posibilidad de comparecer directamente o por conducto de apoderado.

Impone la obligación a los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, de acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o contar con carta de pasante para ejercer dicha profesión.

Los sindicatos podrán comparecer, ya sea, por conducto de sus representantes, quienes acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente de haber quedado inscrita la directiva de la organización; o bien, podrán hacerlo por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

En consecuencia, para litigar en los procedimientos laborales a nombre de otro, esto es, comparecer en audiencias y promover no basta con la acreditación de la calidad de apoderado, sino que es indispensable acreditar que se cuenta con el carácter de abogado o licenciado en derecho, con la cédula profesional respectiva o carta de pasante vigente

Toda vez que la personalidad constituye un presupuesto procesal que la Junta debe analizar de oficio, se estima pertinente emitir criterios para uniformar el reconocimiento de la Personalidad y la acreditación por parte de los abogados patronos o asesores de las partes, de que son licenciados en derecho reconocidos por la autoridad competente.

La lectura de la iniciativa que dio origen al Decreto de reformas, adiciones y modificaciones publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se observa que entre los objetivos de la misma aparece el marcado con el número 37, que textualmente dice:

“37. Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio.”

Es claro que uno de los propósitos de la iniciativa que culminó con las reformas y adiciones al ordenamiento laboral, es el de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso sea deficientemente representada en juicio, a partir de la profesionalización de los litigantes en la materia.

Por ello, atendiendo al objetivo indicado, el cual corresponde con el contenido del artículo 692, fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo, se propone la definición de los criterios que deben aplicar en materia de reconocimiento de personalidad y acreditación de la calidad de licenciado en derecho por parte de los litigantes, así como de la acreditación de la personalidad por parte de los representantes legales de las personas morales, incluyendo a los sindicatos, en los procedimientos tramitados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dan vida jurídica a la modificación realizada al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo los Artículos 1º de la Carta Magna, el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 17 de la Ley Fundamental, el Artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por México el 22 de noviembre de 1969.

Es decir, entre sus objetivos al modificar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, se persigue que a partir de la profesionalización de los litigantes en materia laboral, se reduzca el riesgo de que una de las partes en el proceso

(generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio; es claro que en congruencia con la jurisprudencia firme emanada del Pleno y las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resultan apegadas a derecho las exigencias contenidas en el artículo 692, fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo, dado que no vulneran la libertad de trabajo, habida cuenta que la acreditación por parte de los litigantes de su calidad de licenciados en derecho con la cédula profesional respectiva o con carta de pasante vigente, busca que por virtud del carácter profesional de los abogados y asesores, se reduzca el peligro de que alguna de las partes sea deficientemente representada en juicio, es decir, busca evitar perjuicios a terceros, como la propia Constitución lo exige.

Además, el precepto indicado respeta el derecho al acceso efectivo a la justicia o derecho a la impartición de justicia, ya que en ningún momento impide que los justiciables comparezcan directamente, ni limita el derecho de las personas morales, incluyendo a los sindicatos, de comparecer directamente por conducto de su representante legal o de apoderado.

Por el contrario, la exigencia sólo consiste, en el caso de la fracción II del artículo en estudio, que los abogados patronos y asesores de las partes, sean o no sus apoderados, para poder comparecer en audiencias y promover, deberán acreditar su calidad de licenciados en derecho con la cédula profesional respectiva o carta de pasante vigente; y, con relación a la fracción IV del mismo ordinal, que cuando los sindicatos comparezcan por conducto de apoderado legal, en todo caso, deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Exigencias que de forma alguna limitan el acceso a la justicia, por el contrario, persiguen que la defensa que se realice en el juicio sea de la mejor calidad, es decir, que el ejercicio de los derechos sea efectivo y se obtenga el

mayor de su respeto, propósito que satisface la obligación del Estado de otorgar la protección más amplia.

II. ANÁLISIS AL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEGUNDO PÁRRAFO.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

ARTICULO 685. EL PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO SERA PUBLICO, GRATUITO, INMEDIATO, PREDOMINANTEMENTE ORAL Y SE INICIARA A INSTANCIA DE PARTE. LAS JUNTAS TENDRÁN LA OBLIGACIÓN DE TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA LOGRAR LA MAYOR ECONOMÍA, CONCENTRACIÓN Y SENCILLEZ DEL PROCESO.

CUANDO LA DEMANDA DEL TRABAJADOR SEA INCOMPLETA, EN CUANTO A QUE NO COMPRENDA TODAS LAS PRESTACIONES QUE DE ACUERDO CON ESTA LEY DERIVEN DE LA ACCIÓN INTENTADA O PROCEDENTE, CONFORME A LOS HECHOS EXPUESTOS POR EL TRABAJADOR, LA JUNTA, EN EL MOMENTO DE ADMITIR LA DEMANDA, SUBSANARA ESTA. LO ANTERIOR SIN PERJUICIO DE QUE CUANDO LA DEMANDA SEA OSCURA O VAGA SE PROCEDA EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 873 DE ESTA LEY.

En el primer párrafo del artículo antes citado, podemos observar los principios del Derecho Procesal del Trabajo, de la siguiente forma:

Principio de Publicidad: Implica que las Juntas deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, siempre y cuando no alteren el orden dentro de la misma, asimismo las partes en conflicto pueden consultar las actuaciones que obren en el expediente, siempre y cuando no vayan en contra de la moral de las buenas costumbres.

Principio de gratuidad: Este principio lo consagra el Artículo 17 Constitucional cuando dispone de los tribunales deben impartir en forma gratuita. La justicia, administrada por el Estado, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social, y para ello es prenda de garantía la gratuidad de la misma.

Principio de inmediatez: Este principio lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes en el juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que existiendo una más estrecha comunicación entre partes y la Junta logre una justicia más apegada a la equidad.

Principio de oralidad: En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. El proceso laboral no tiene carácter formal ni solemne.

Principio de actuación a instancia de parte: El proceso laboral no se sigue de oficio. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y arbitraje sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora, mediante la

presentación de la demanda respectiva. Si éste no se impulsa por las partes, se extingue. Opera la caducidad o la preclusión y se tiene por desistido al actor de las acciones intentadas.

Principios de economía, concentración y sencillez: El proceso oral se caracteriza por su economía, esto significa que el costo, tanto en dinero, esfuerzo y tiempo debe ser mínimo para las partes. A ello nos lleva sencillez en los trámites; lo que significa que las diversas actuaciones del proceso sean realizadas sin formalismos de una manera clara breve y sencilla, la concentración tiene por objeto que se realicen varios actos procesales en una sola audiencia, así como la brevedad en los plazos y el trámite del juicio en una sola instancia.

Ahora, por cuanto hace al segundo párrafo del citado artículo, podemos observar que lo que el legislador tipificó fue la Suplencia de la Demanda Deficiente, cuyo principio procesal laboral es el siguiente:

Principio de suplencia de la demanda deficiente o tutela del trabajador: Al ser el trabajador, por regla general, la parte económicamente débil, en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea para hacer valer correctamente sus derechos, el legislador permite que la Junta subsane los defectos de la demanda del trabajador cuando ésta, sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le correspondan conforme a la ley, o bien esté redactada en forma vaga u oscura.

Del anterior principio y de acuerdo a las Reformas estructurales realizadas al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de la inexistencia de recursos por parte del trabajador para la contratación de una defensa jurídica particular; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo será organismo encargado de darle este servicio de manera gratuita.

Asimismo, por lo que hace a que dicho principio se refiere a que pudiera el trabajador a estar expuesto no contar con una asistencia jurídica idónea, las reformas al artículo 692 en su fracción II de la Ley Laboral, obliga a que todo representante legal deba tener el Título de Licenciado en Derecho o Carta de Pasante Vigente, quedando claro la improcedencia de la aplicación del Principio Procesal Laboral antes descrito.

Finalmente el artículo 685 de la Ley Laboral, establece que la Junta, al admitir la demanda, debe señalar, sus defectos u omisiones y prevendrá al trabajador para que los subsane dentro de un plazo de tres días. Si no se hicieren las correcciones dentro del plazo, el trabajador podrá cumplir con los requisitos omitidos en la etapa de la demanda y excepciones.

III. ANÁLISIS AL ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEGUNDO PÁRRAFO.

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

ARTICULO 873. LA JUNTA, DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, CONTADAS A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE RECIBA EL ESCRITO DE DEMANDA, DICTARA ACUERDO, EN EL QUE SEÑALARA DÍA Y HORA PARA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, QUE DEBERÁ EFECTUARSE DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN QUE SE HAYA RECIBIDO EL ESCRITO DE DEMANDA. DICHO ACUERDO SE NOTIFICARA 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 ARTICULO 879 DE ESTA LEY.

CUANDO EL ACTOR SEA EL TRABAJADOR O SUS BENEFICIARIOS, LA JUNTA, EN CASO DE QUE NOTARE ALGUNA IRREGULARIDAD EN EL ESCRITO DE DEMANDA O QUE ESTUVIERE EJERCITANDO ACCIONES CONTRADICTORIAS O NO HUBIERE PRECISADO EL SALARIO BASE DE LA ACCIÓN, EN EL ACUERDO LE SEÑALARA LOS DEFECTOS U OMISIONES EN QUE HAYA INCURRIDO Y LA PREVENDRÁ PARA QUE LOS SUBSANE DENTRO DE UN TERMINO DE TRES DÍAS. DICHO ACUERDO DEBERÁ NOTIFICARSE PERSONALMENTE AL ACTOR.

Del primer párrafo del artículo antes citado, podemos observar nuevamente la aplicación de Principios Procesales del Trabajo como son el de Inmediatez, en cuanto a los términos que tiene la autoridad para emitir el auto de radicación correspondiente, la fecha de audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, así lo relativo a la notificación de la misma a las partes.

Asimismo, por lo que hace a la notificación de dicho acuerdo a las partes, establece que ésta deberá ser de manera personal, y corriéndole traslado a la parte demandada con copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, estableciendo con ello la seguridad jurídica a las partes.

Ahora bien, desglosando el segundo párrafo, nos indica varios supuestos:

- 1.- Alguna irregularidad en el escrito de demanda,
- 2.- Que estuviere ejercitando acciones contradictorias,
- 3.- No hubiere precisado el salario base de la acción,
- 4.- Los defectos u omisiones en que haya incurrido.

En los supuestos antes mencionados, el legislador da la potestad a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que aclare debido a que los datos faltantes son del conocimiento exclusivo del trabajador y por ende no puede suponer alguna o interpretar el deseo del trabajador.

Este principio de Suplencia de la demanda deficiente, protector del trabajador o sus beneficiarios, fue suprimido primeramente en el anteproyecto del código procesal del trabajo, un ordenamiento que no llegó a consolidarse muy a pesar de las distintas y espaciadas reuniones realizadas por las cúpulas empresariales y sindicales de México, sin argumento jurídico válido.

En la iniciativa de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, debidamente consensada por las principales centrales de trabajadores y cámaras de empleadores del país, deja intacta la figura procesal y se deja sin reflexionar sobre los serios estudios que sobre el principio han realizado expertos en la materia, dignos de tomarse en cuenta ya que con ello se puede lograr credibilidad entre los sujetos del derecho, el principal órgano jurisdiccional laboral mexicano. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El derecho procesal laboral mexicano, cuenta con líneas directrices o ideas fundamentales en que su forma explícita, algunas veces, como serían las

contenidas en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y en otras formas implícitas, que determinan sus características y le dan orientación; en el párrafo segundo mismo que es analizados en esta tesis, encontramos la primera diferencia en el principio correspondiente a la Suplencia de la demanda deficiente.

El principio de la Suplencia de la demanda deficiente en material del trabajo, ha sido, muy controvertido por los jus laboristas, desde su creación en la reforma procesal laboral de 1980, pues los que se inclinan por la defensa de los intereses patronales, la consideramos como una fractura al principio de igualdad de las partes ante la ley, principio que la doctrina procesal clasifica como común a todas las disciplinas procesales especiales; consideramos a la Suplencia de la Demanda Deficiente como un derecho de la clase obrera, sustentada en el principio de justicia social que el Estado contempló, desde la declaración de los derechos sociales, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La figura Jurídica de la Suplencia de la Demanda Deficiente en materia laboral, se encuentra regulada específicamente, por los párrafos segundos de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, admitiendo dos hipótesis:

- a) Demanda Obscura o vaga, irregular o que en ella se ejerciten acciones contradictorias, y
- b) Demanda incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley laboral, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador en su escrito inicial.

Ante estos supuestos jurídicos, en el primer caso, debe prevenir al actor para que aclare, precise o corrija su escrito inicial de demanda, situación en la

que la doctrina laboralista está de acuerdo, pero donde encontramos posiciones antagónicas sostenidas por los laboralistas, en el segundo aspecto, en donde el legislador impone a las Juntas, la obligación de subsanar ellas mismas, la demanda incompleta, cuando se trate de la presentada por el trabajador o sus beneficiarios, atendiendo a la analogía.

Existe actualmente criterio jurisprudencial, en el sentido de que las Juntas, frente a la demanda omisa, no cuentan con una potestad discrecional, sino que, por imperativo legal, deben subsanarla, sin que le sea permitido variar la acción ejercitada por el actor, lo que implicaría una sustitución por parte del Tribunal laboral, la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dijo lo anterior en la tesis de contradicción número 5490, Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 40, abril de 1991, página 17, "DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO."

Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite, el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aún sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda, y; sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo

anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal, y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal y como fue promovida. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral, sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que la obligan a intervenir en cada caso según corresponda, en beneficio del trabajador.

Por nuestra parte, consideramos que no debe subsistir la figura de la suplencia de la demanda deficiente contemplada en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, ya que de acuerdo a las modificaciones realizadas al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, además de que en nuestro país contamos con diversas instituciones mediante las cuales el justiciable que incluso carece de recursos económicos puede recibir los servicios de un Licenciado en Derecho, puede solicitar servicios profesionales gratuitos, entre otros, de los que otorgan las Procuradurías Locales o Federales de Protección al Trabajo, Bufetes Jurídicos Gratuitos, Instituciones Educativas, Partidos Políticos, Asociaciones Civiles, de los Derechos Humanos, es decir, en todo caso la omisión en la demanda del trabajador debe ser suplida por el responsable legal que acredite su pericia en la materia.

En el derecho procesal del trabajo, el principio de Justicia Social orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la ley, pues es el principio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación laboral. Tomando en consideración lo dispuesto por la Ley laboral vigente, en relación a la Suplencia de la Demanda Deficiente cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprendan todas las prestaciones que de

acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, a fin de que no se dude de su imparcialidad, en el momento de admitir la demanda, mediante el acuerdo respectivo, debe remitir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que corresponda o a su representante legal previamente autorizado, para que sean estos la que lo subsanen, o en su caso, prevenirlos para que expresen su deseo de contemplar los derechos no solicitados.

En la actualidad, y desde 1994, se habló con insistencia que la Ley Federal del Trabajo debía modificarse, siendo el proyecto más consolidado entre las cúpulas sindicales y empresariales el proyecto de reforma de la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo, al que primeramente en el año de 1999 se denominó Código Federal de Procedimientos del Trabajo y posteriormente Código Procesal del Trabajo, dicho anteproyecto, la Suplencia de la Demanda Deficiente, fue suprimida y el argumento para ello, fue precisamente la demanda omisa, es decir, la contemplada en esta tesis, más no la demanda irregular; es decir, los elementos de los creadores del anteproyecto que tomaron en cuenta solamente el principio de igualdad procesal de las partes, para suprimir la Suplencia de la Demanda Deficiente

IV. LA IMPROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como hemos analizado anteriormente, el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

CUANDO LA DEMANDA DEL TRABAJADOR SEA INCOMPLETA, EN CUANTO A QUE NO COMPRENDA

TODAS LAS PRESTACIONES QUE DE ACUERDO CON ESTA LEY DERIVEN DE LA ACCIÓN INTENTADA O PROCEDENTE, CONFORME A LOS HECHOS EXPUESTOS POR EL TRABAJADOR, LA JUNTA, EN EL MOMENTO DE ADMITIR LA DEMANDA, SUBSANARA ESTA. LO ANTERIOR SIN PERJUICIO DE QUE CUANDO LA DEMANDA SEA OBSCURA O VAGA SE PROCEDA EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 873 DE ESTA LEY.

Asimismo, de la reforma realizada el pasado mes de Noviembre del año 2012 al artículo 692 Fracción II de la Ley Laboral en donde se establece que las representaciones de las partes deberán de ser a través de Licenciados en Derecho con Cedula Profesional o personas que cuenten con Carta de Pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión, resulta claro que si la presentación de la demanda y en sí todas las actuaciones que se realizan durante un proceso laboral se encuentran respaldadas por los conocimientos en Perito en Derecho, ya sea a través del personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o a través de Licenciados en derechos que prestan sus servicios de manera independiente, se encuentran apegadas conforme a derecho.

En virtud de lo anterior, resulta improcedente el hecho de que la ley laboral en su segundo párrafo del artículo 685, contemple una demanda laboral incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo corresponden a la acción intentada o procedente conforme al capítulo de hechos que la demanda contempla en virtud de que la misma se encuentra bajo el sustento y apoyo de una representación profesional, es decir, a través de un representante legal que debe tener los conocimientos en la materia del derecho.

Aunado a lo anterior, la autoridad laboral, al momento en que recibe el escrito inicial de demanda y dentro de las 24 horas siguientes, si es que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de 3 días y notificando de dicho acuerdo personalmente al actor, dándole con ello, la oportunidad de subsanar los errores u omisiones que este podía haber tenido al momento de la presentación de su demanda, resultado con ello una inequitativa impartición de justicia al darle oportunidad a la parte actora de tener 2 oportunidades diversas para corregir su demanda.

Si bien es cierto que en el pasado, la parte trabajadora no siempre era representada por persona con conocimientos en la materia y esto conllevaba al poder tener durante el proceso laboral diversos errores en perjuicio del trabajador, hoy en día los legisladores a fin de evitar ese tipo de situaciones, al reformar el artículo 692 fracción II, y obligar a que la representación de las partes en el procedimiento laboral sea a través de licenciados en derecho, deja de sobra lo contemplado en el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que no atenta contra el Derecho Social la modificación planteada, en virtud de que las cargas procesales existentes no fueron modificadas, siendo claro que el inicio de todo procedimiento continua con la instancia de parte, pero con la salvedad de que con reformas a la ley Laboral profesionaliza no solo a los litigantes, sino también a los servidores públicos e inclusive también en las dependencias que pueden proporcionar de forma gratuita asistencia y asesoría legal a los trabajadores.

En virtud de lo anterior, nace la obligación del trabajador a comparecer a juicio debidamente asesorado y por lo tanto con una representación jurídica

adecuada, y tal y como lo manejamos para el indebido caso de que un trabajador presentara su escrito inicial de demanda sin representación legal, la autoridad al momento de la radicación de la misma lo prevendrá para subsanar las omisiones que su escrito contenga, dándole así oportunidad de acudir ante una representación legal adecuada, e inclusive la autoridad podría turnar el expediente que para el caso se forme a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, logrando con ello una verdadera aplicación del derecho social.

Otro beneficio que se obtendría al modificar el artículo 685 de la Ley Federal del trabajo que proponemos, sería obtener una celeridad procesal, en virtud de que con esta modificación se le restaría carga laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que al prevenir al trabajador al momento de la radicación de la demanda tal y como lo establece el artículo 873 de la ley laboral, dejaría la responsabilidad de errores u omisiones al representante legal del trabajador, y no así la seguiría teniendo la autoridad al verse obligada a subsanar los errores de una demanda laboral incompleta.

También se considera que no afecta los derechos del trabajador en virtud de que las mismas modificaciones realizadas a la Ley Federal del trabajo que entraron en Vigor el 1º de Diciembre del año 2012, se realizaron en favor del derecho social, es decir en favor de que el trabajador cuente con una representación apegada a derecho y bajo perito en derecho lo que conlleva que se encuentre debidamente asesorado y representado sin errores o falta de conocimiento del derecho; y se reforzó con la profesionalización del personal que integra las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

V. Modificación al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, suprimiendo su segundo párrafo.

En virtud de lo expuesto a lo largo de este trabajo de investigación, podemos observar que la Suplencia de la demanda Deficiente contemplada en los artículos 685 segundo párrafo y 873 de la Ley Federal del Trabajo vigente no permite una verdadera equidad procesal para las partes dado que por un lado faculta a la autoridad para subsanar los errores de un escrito inicial del demanda incompleto, y por el otra lado le concede un término de tres días a la parte actora a efecto de que subsane las irregularidades dentro de la demanda, insistiendo en que el hecho de que la parte trabajadora de conformidad con la reforma realizada al artículo 692 fracción II, se encuentre representada por un perito en derecho que no da cabida a que exista una demanda deficiente.

Es por ello que debemos suprimir la carga que se le da a la Junta de Conciliación y Arbitraje contemplada en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, pues resulta absurdo que una demanda laboral sea incompleta en cuanto a que no contemple todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos narrados en la demanda, pues la estructura y narración que en el mismo se contengan, se entiende realizados por perito en derecho, sin dejar cabida al desconocimiento, de las prestaciones a que se tengan derecho y deban reclamarse.

En el derecho procesal del trabajo, el principio de Justicia Social orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la ley, pues es el principio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación laboral. Tomando en consideración lo dispuesto por la Ley laboral vigente, en relación a la Suplencia de la Demanda Deficiente cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprendan todas las prestaciones que de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, a fin de que no

se dude de su imparcialidad, en el momento de admitir la demanda, mediante el acuerdo respectivo, debe remitir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que corresponda o a su representante legal previamente autorizado, para que sean estos la que lo subsanen, o en su caso, prevenirlos para que expresen su deseo de contemplar los derechos no solicitados.

Y tomando en consideración que dentro de la Ley Federal del Trabajo, existe capítulo expreso sobre la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que a la letra dice:

CAPÍTULO III
PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
FUNCIONES DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL
TRABAJO.

Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

FACULTADES DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO PARA IMPONER MEDIDAS DE APREMIO A LOS PATRONES O SINDICATOS QUE NO CONCURRAN A LAS JUNTAS DE AVENIMIENTO.

(A) ARTÍCULO 530 BIS. Para el desarrollo de sus funciones la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a las Juntas de Avenimiento o Conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio que se refiere la fracción I del artículo 731 de esta Ley.

Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

...SERVICIOS GRATUITOS DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Artículo 534. Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos...

En virtud de los anterior, es claro que la idea de que el trabajador por regla general era la parte económicamente débil, en cuanto a que no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con una asistencia jurídica inadecuada para hacer valer correctamente sus derechos, ha quedado atrás, pues la representación de todo trabajador con o sin recursos se realiza de manera profesional, no sólo por lo que establece el multicitado artículo 692

fracción II de la Ley Federal del Trabajo, sino que como lo hemos mencionado se han profesionalizado los servicios que imparte la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quien asiste a los trabajadores de manera gratuita.

Para ello basta hacer mención con lo contemplado en los artículos 532 y 533 de la ley Laboral, el cual a la letra nos dicen:

REQUISITOS QUE DEBERÁ SATISFACER EL PROCURADOR GENERAL

Artículo 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años;
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. (R) No ser ministro de culto; y (DOF 30/11/12)
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

REQUISITOS DE LOS PROCURADORES AUXILIARES

(R) Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las facciones I, IV, V del artículo anterior y tener título de abogado o Licenciado en Derecho y haber obtenido la patente para ejercer la profesión. (DOF 30/11/12)

En el derecho procesal del trabajo, el Principio de Justicia Social orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la ley, pues es el principio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación laboral.

Tomando en consideración lo dispuesto por la Ley laboral vigente, en relación a la Suplencia de la Demanda Deficiente cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprendan todas las prestaciones que de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, a fin de que no se dude de su imparcialidad, en el momento de admitir la demanda, mediante el acuerdo respectivo, debe remitir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que corresponda o a su representante legal previamente autorizado, para que sean estos la que lo subsanen, o en su caso, prevenirlos para que expresen su deseo de contemplar los derechos no solicitados.

Con ello reafirmamos que resulta inaplicable el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley laboral ya que el aplicar El principio de la Suplencia de la demanda deficiente en material del trabajo, la consideramos como una fractura al principio de igualdad de las partes ante la ley, principio que la doctrina procesal clasifica como común a todas las disciplinas procesales especiales, siendo que lo relativo a que exista el caso en que se deba prevenir a la parte actora para que aclare, precise o corrija su escrito inicial de demanda, no existe

oposición alguna, ya que esta situación es aplicada en todas las áreas del derecho, pero en donde encontramos desigualdad, es en el segundo aspecto, en donde el legislador impone a las Juntas, la obligación de subsanar ellas mismas, la demanda incompleta, cuando se trate de la presentada por el trabajador o sus beneficiarios, ya que esta facultad no permite en verdad que exista una equidad en la impartición de justicia.

Siendo procedente de acuerdo al estudio histórico realizado, en el que tomamos en cuenta el origen de la clase trabajadora, continuando con los intentos de la formación de una ley laboral, hasta encontrar en la Constitución Política una base primordial no sólo a nivel nacional, sino internacional, donde sean protegidos los derechos laborales, siguiendo con la formación de las leyes laborales hasta la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Noviembre de 2012, se desprende que fue inconcluso el análisis realizado al 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, ya que al modificar e inclusive adicionar tipos legales que contemplan la profesionalización de la representación laboral, se dejó con las misma carga a las partes tanto trabajador como patronal, así como a los impartidores de justicia, siendo con ello una acción que no beneficia a las partes, pues como lo vimos tan se pretende que sea un procedimiento apegado a derecho y tutelado por Peritos en la Materia que tipificaron las responsabilidades de los representantes legales de las partes, es por ello que la modificación planteada desde un inicio toma fuerza y viabilidad no solo como proyecto, sino también como una aplicación material a la ley laboral, ya que con ella se logrará una verdadera equidad procesal manteniendo los principios fundamentales del derecho social.

En consecuencia de lo anterior, *los tesistas concluimos que el Título Catorce Derecho Procesal del Trabajo, deberá quedar de la siguiente manera.*

CAPÍTULO I
PRINCIPIOS PROCESALES
COMO SERÁ EL PROCESO DEL DERECHO DEL
TRABAJO.

ARTÍCULO 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a petición de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. ***Las Juntas tendrán la obligación para los casos en que la demanda sea presentada por el trabajador o sus beneficiarios, hacerlo del conocimiento a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que intervenga en su representación.***

Con lo anterior, queda como se ha insistido garantizados los derechos de la clase trabajadora, pero se confirma la aplicación de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, se garantiza la verdadera asesoría del trabajador respetando su Derecho Social y se le da una responsabilidad procesal equitativa a las partes.

V. CONCLUSIONES.

Del estudio del primer capítulo, podemos aseverar que las condiciones laborales transgredían las condiciones humanas rayando la relación laboral con la esclavitud trata de erradicar por la libertad obtenida debido a la independencia de México, misma que a pesar de estar declarada era muy difícil de aplicar debido a que los usos y costumbres y las mentalidades feudales y raciales de los patrones, quien por obvias razones de antepasado tenían posibilidades mayores de ser empleadores que los recientes liberados mexicanos, cuestión que no impidió que se tuviera una teoría, considerada utópica por los suscritos, de igualdad del salario respecto con el trabajo realizado, sin embargo la aplicación de la misma fue limitada a lapsos de tiempos muy largos, debido a la falta de coerción de la norma al no ser específica y dejada al arbitrio de los empleadores.

Es un hecho que la creación del artículo 123º de nuestra Carta Magna en su más pura esencia y trascendencia no solo mexicana si no mundial,

constituye una atribución de derechos y obligaciones naturales por el solo hecho de ser el trabajo una necesidad humana, pero se considera la misma tarde demasiado tiempo en materializarse con coerción, es decir, su dinamismo fue mayor en las necesidades del tiempo a la regulación existente, sin menospreciar que la misma estaba adecuada en ese momento y para cubrir elementos del pasado y un futuro no tan lejano.

La creación de la codificación de la Ley Federal del Trabajo, como ley específica, muestra la actualización de las necesidades de los derechos laborales en cada modificación realizada, tratando con ello mantenerse al dinamismo, en actualización de los derechos de los trabajadores por considerarse el lado desprotegido en la relación obrero patronal, misma que en el momento de su creación era adecuada para poder neutralizar las excesivas desigualdades generadas desde la colonia hasta los días de organización política del país.

La conclusión obtenida de nuestro capítulo dos, nos indica que está establecido el rol que ejecutan cada una de las partes dentro de una relación laboral, en la cual se especifican claramente los requisitos para ser patrón y para ser trabajador, no dejando duda alguna, que el trabajador siempre estará bajo la dirección del patrón.

Para nuestro tema, y analizando los términos estudiados de Derecho Laboral, es importante concluir que la Justicia Social, tiene integrada de forma definitiva el derecho laboral, pero únicamente debe estar contemplada respecto de las condiciones realizadas durante el tiempo que duró la relación laboral, contemplando las condiciones de trabajo, pagos etc., manteniéndose respetuosa de las manifestaciones vertidas en un procedimiento, que en estricto derecho debe ser en igualdad de condiciones, ya que ambas partes contienen una verdad que se materializará en verdad jurídica la cual debe ser resuelta a verdad sabida y buena guardada por cada juzgador, considerando que en caso

de no acatar de forma inmediata una resolución definitiva, el derecho social, debe de proteger y garantizar que los derechos verdaderamente ganados por el trabajador le sean respetados, y en su caso los derechos del patrón en caso de acreditar una no violación a los derechos laborales del trabajador, sean respetados y garantizados.

Al estudiar los primeros dos capítulos y adminiculándolos con el tercero, es de concluirse que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con su ley reglamentaria de 1980, apoyada en la Jurisprudencia y Derechos Internacionales, fue la materialización de la garantía de los derechos a favor del trabajador, ley con la cual consideramos en su momento fue adecuada debido a la naturaleza del tiempo que se vivía, donde el hecho de que un trabajador considerara violentado un derecho podía acudir por sí solo ante la autoridad, y donde el patrón también podía acudir por sí mismo a defender su dicho, sin embargo, el dinamismo del derecho y la profesionalización era y debía ser un hecho inminente, y con ello cambios de reglas actuales y adecuadas para los tiempos que vivimos, donde consideramos el trabajador en un 50% de las veces escoge a su empleador atendiendo a quien le ofrezca las mejores condiciones laborales o que cubra sus necesidades; con ello no quiere decir que sea así en la totalidad de los casos, sin embargo al dirimir los derechos ante la autoridad, es una obligación estar en igual de condiciones siendo este el caso por el cual se consideraba una obligación de la junta corregir los defectos de la demanda.

Por último, y en el tema principal de nuestra investigación, y al estudiar la importancia de la Imprudencia de la aplicación del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo es VIABLE Y ADECUADA, ya que con esta acción, en ningún momento se transgreden los derechos sociales de los trabajadores, ya que con la actualización de la Ley Federal del Trabajo del 2012, al profesionalizar la representación de las partes, es un hecho que procesalmente hablando la aplicación de la norma relaja a la autoridad a no

suplir la deficiencia de la demanda, siendo esto ya un caso practicado por las autoridades siendo un texto ocioso, ya que al ser representado el trabajador por un Licenciado en Derecho, ya sea particular o público, este garantiza con ello un reclamo de sus derechos laborales apropiados en tiempo y forma.

VI. BIBLIOGRAFÍA

a) Libros

BAILÓN BALDOVINOS Rosalío, “Derecho Laboral”, Teoría, Diccionario, preguntas y respuestas, Editorial Mundo Jurídico, México, 1991.

BENSUSANT AREUS Graciela, “El modelo mexicano de la regulación laboral”, Editorial UAM Xochimilco/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México, 2002.

BLANCO LÓPEZ, Jorge y SERRANO ARGUESO Mariola, “Derecho del Trabajo”, Editorial Dykinson, Madrid, 2003.

CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, Primera Edición, UNAM, México 1980.

CASTORENA, Jesús, Tratado de derecho Obrero, Editorial Jaris, México, 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, “Ley Federal del Trabajo”, 28ª edición, Editorial Trillas, México, 1992.

CAVAZOS FLORES Baltazar, “El derecho del Trabajo mexicano a principios del Milenio”, Editorial Trillas, México, 2000.

DE BUEN L, Nestor. y DE BUEN U, Carlos, “El trabajo el derecho y algo más”, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995.

DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1969.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1972.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.

DE LA CUEVA, Mario, “El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, 6ª edición actualizada, tomo II, Editorial Porrúa, México, 1991.

Discurso Pronunciado por el Primer Jefe, El 24 de septiembre de 1913, En el Salón de Cabildos de la Ciudad, Hermosillo, Sonora.

ETALA, Carlos Albero, “Derecho del Trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

FUENTES MUÑIZ, Manuel, 36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón, UAM Azcapotzalco, México, 2012.

GARCÍA NINET, Jorge Ignacio y VICENTE PALACIO, Anzazu, “Derecho del Trabajo”, Editorial Aranzadi, 2001.

Ministerio de Justicia, “El derecho laboral y su reforma”, Centro de estudios jurídicos de la Administración de Justicia, México, 1996.

MONEREO PÉREZ José Luis, “Introducción I nuevo derecho del trabajo”, Editorial Tirant lo bilanch, Valencia, 1966.

MONTES DE OCA BARAJAS Santiago, “Conceptos Básicos del derecho del Trabajo”, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

NEVES MUJICA Javier, “Introducción al derecho laboral”, Fondo Editorial de la PUCP, Perú, 2003.

PATIÑO CAMARENA E. Javier, “Instituciones del Derecho del Trabajo”, Editorial Oxford, México, 1999.

PAVASE, Esteban Nicolás y GIANIBELLI Guillermo, “Derecho de Procesal del Trabajo”, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1992.

TISSEMBAUM Mariano R., “Antología del Derecho”, Editorial Universidad Nacional del Litoral, Argentina, 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto, ¿Qué es una constitución político-social?, Editorial Ruta, México, 1951.

RUFINO, Marco A., “Derecho del Trabajo”, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1990.

ROUAIX, Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Segunda Edición, México, 1959.

THIBAUT ARANDA Javier y PASTOR MARTÍNEZ Alberto, “Materiales del derecho del trabajo I”, Editorial Universidad Autónoma de Barcelona, España, 2000.

b) Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Nueva Ley de Amparo 2013 reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación, El 1º de Abril de 1970.

c) Tratados Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.

Protocolo facultativo del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos.

Segundo protocolo facultativo del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, destinado a abolir la pena de muerte.

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre.

Convención americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador".

Protocolo a la Convención Americana sobre derechos humanos relativo a la abolición de la pena de muerte.

Convención de Viena sobre el derecho de los tratados.

Estatuto de la Corte Internacional de Justicia.

d) Jurisprudencias

IUS 2013

IUS 2014

e) Sitios Web

www.scjn.gob.mx

www.stps.gob.mx

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>

www.gobernacion.gob.mx