



UNIVERSIDAD VILLA RICA

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**“PROPUESTA DE REFORMA DE LOS
ARTÍCULOS 6, 18, 530, 685, 772 Y 873 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

GABRIEL FUSTER RULLAN

**Director de Tesis
MTRO. ARTURO LANDA SÁNCHEZ**

**Revisor de Tesis
MTRA. ANA LILIA GONZÁLEZ LÓPEZ**

BOCA DEL RÍO, VER.

OCTUBRE 2016



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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.3. OBJETIVOS.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivo Específicos.....	5
1.4. HIPÓTESIS.....	5
1.5. VARIABLES.....	5
1.5.1. Variables Independientes.....	5
1.5.2. Variables Dependientes.....	6
1.6. TIPO DE ESTUDIO.....	6
1.6.1. Investigación Documental.....	6
1.6.1.1. Centros de Acopio de Información.....	6
1.6.1.1.1. Bibliotecas Públicas Visitadas.....	6
1.6.1.1.2. Bibliotecas Privadas Visitadas.....	6
1.6.1.1.3. Bibliotecas Particulares Visitadas.....	6
1.6.1.2.1. Fichas Bibliográficas.....	7
1.6.1.2.2. Fichas de Trabajo.....	7
Capítulo II. ANTECEDENTES	
2.1. MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO LABORAL.....	8
2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	13
2.2.1. El trabajo en la Historia.....	13
2.2.1.1. La Esclavitud Históricamente.....	14
2.2.1.2. El Feudalismo laboralmente.....	15
2.2.1.3. La crisis Medieval laboralmente.....	16
2.2.1.4. La Manufactura.....	17
2.2.1.5. El Maquinismo.....	18
2.2.2. Evolución del Derecho del Trabajo en México.....	18
2.2.2.1. México Pre colonial.....	18
2.2.2.2. México de la Colonia (1521-1821).....	19
2.2.2.3. Leyes Indias (1780).....	20
2.2.2.4. México Independiente (1821-1870).....	20
2.2.2.5. México Porfirista (1870-1910).....	22
2.2.2.6. Huelga de Cananea.....	23

2.2.2.7. La historia de Río Blanco.....	24
2.2.2.8. La época Revolucionaria laboralmente (1910-1917).....	26
2.2.2.9. México Contemporáneo.....	27
2.2.3. El Trabajo en la Actualidad.....	29
2.3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	31
2.3.1. Las Fuentes Reales.....	32
2.3.2. Fuentes Formales.....	35
2.3.2.1. La Constitución.....	36
2.3.2.2. La Ley como Fuente.....	37
2.3.2.3. La Costumbre.....	39
2.3.2.4. Principios Generales del Derecho.....	41
2.3.2.5. El Derecho Internacional como Fuente.....	42
2.3.2.6. El Contrato Colectivo como Fuente.....	43
2.3.2.7. El Reglamento de Trabajo como Fuente.....	44
2.3.2.8. La Jurisprudencia.....	46
2.4.2.9. La Doctrina.....	46
2.4.2.10. La Equidad.....	48

Capítulo III. CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1. DEFINICIÓN.....	49
3.2. PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.....	55
3.3. RELACIÓN LABORAL.....	58
3.4. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	58
3.4.1. Personal.....	58
3.4.2. Subordinado.....	58
3.4.3. Remunerado.....	58
3.5. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	59
3.5.1. Trabajador.....	59
3.5.2. Patrón.....	60
3.6. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	60
3.7. TIPOS DE CONTRATOS.....	61
3.7.1. Contrato por tiempo indefinido o indeterminado.....	61
3.7.2. Contrato por tiempo determinado.....	61
3.7.3. Contrato por obra determinada.....	62
3.8. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	62
3.8.1. Causas imputables al Patrón.....	63
3.8.2. Causas imputables al Trabajador.....	65

3.8.3. Problemática procesal de la Relación laboral por causas imputables al Trabajador.....	69
----------------------------------------------------------------------------------------------	----

Capítulo IV. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1. CONCEPTO DE PROCESO.....	71
4.2. PROCESO O JUICIO DENTRO DEL DERECHO LABORAL.....	72
4.3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	72
4.4. RELACION PROCESAL LABORAL.....	74
4.5. PARTES.....	75
4.5.1. Actor.....	75
4.5.2. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	75
4.5.3. Demandado.....	76
4.5.4. Autoridades.....	76
4.5.4.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	77
4.5.4.2. Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.....	77
4.5.4.3. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	78
4.5.4.4. Inspección del Trabajo.....	78
4.5.4.5. Comisión Nacional y comisiones locales de salarios mínimos.....	78
4.5.4.6. Comisión Nacional para participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas	79
4.5.4.7. Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	79
4.5.7.1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	80
4.5.7.2. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	80
4.5.4.8. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	81
4.5.5. Otros Sujetos Procesales.....	81
4.6. CONFLICTOS DEL TRABAJO.....	81
4.6.1. Conflictos Individuales.....	82
4.6.2. Conflictos Colectivos.....	82
4.7. JUICIO LABORAL ACTUAL.....	83
4.7.1. Etapa conciliatoria.....	83
4.7.2. Presentación de la demanda e inicio del Juicio Laboral.....	84
4.7.3. Etapa de demanda y excepciones.....	84
4.7.4. Etapa Probatoria.....	84
4.7.5. Alegatos.....	85
4.7.6. Laudo.....	85
4.7.7. Ejecución Laudo.....	86

Capítulo V. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.1. PUBLICIDAD.....	87
5.2. GRATITUD.....	88
5.3. INMEDIATEZ.....	88
5.4. ORALIDAD.....	89
5.5. INSTANCIA DE PARTE.....	90
5.6. CONCENTRACIÓN.....	91
5.7. SENCILLEZ.....	91
5.8. SUPLENCIA DE LA QUEJA	92
5.9. DESEQUILIBRIO O PARIDAD PROCESAL.....	93
5.10. LAUDOS EN CONCIENCIA	94
5.11. PROTECTOR.....	95
5.12. IRRENUNCIABILIDAD.....	95
 Capítulo VI. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN MÉXICO	
6. 1. EMPLEO Y DESEMPLEO.....	96
6.2. EMPRESAS.....	98
6.3. PYMES.....	99
6.4. MICRO EMPRESAS.....	100
6.5. PEQUEÑAS EMPRESAS.....	101
6.6. MEDIANAS EMPRESAS.....	104
6.7. GRANDES EMPRESAS.....	105
6.8. IMPORTANCIA DE LAS PYMES EN MÉXICO ACTUALMENTE.....	107
6.9. REFLEXIÓN DE LAS PYMES EN MÉXICO.....	109
 Capítulo VII. ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
7.1. ARTICULO 6° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	110
7.1.1. Análisis.....	110
7.1.2. Solución y Propuesta.....	111
7.2 ARTICULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	111
7.2.1. Análisis.....	112
7.2.2. Solución y Propuesta	112
7.3 ARTICULO 530 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	112
7.3.1. Análisis.....	113
7.3.2. Solución y Propuesta	114
7.4 ARTICULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	115
7.4.1. Análisis.....	115
7.4.2. Solución y Propuesta	117
7.5. ARTICULO 772 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	117

7.5.1. Análisis.....	118
7.5.2. Solución y Propuesta	119
7.6. ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	120
7.6.1. Análisis.....	120
7.6.2. Solución y Propuesta	121
CONCLUSIONES.....	122
BIBLIOGRAFÍA.....	124
LINKOSGRAFÍA.....	126
LEGISGRAFÍA.....	127

INTRODUCCIÓN

En este proyecto de Tesis, lo que se busca es llevar un análisis para poder realizar una reforma a los artículos 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 de Ley Federal del Trabajo, y poder lograr un equilibrio entre aquellos que aportan la mano de obra y los que aportan el capital económicamente hablando, empezando por analizar y estudiar los conceptos del Derecho del trabajo, la protección de los mismos y las características que se presentan en la relación laboral entre el Trabajador y la parte Patronal.

Asimismo se analizarán los conceptos del derecho del trabajo, y sus elementos entre los cuales encontraremos la Protección que este le brinda al trabajador mismo que será fundamental y repetido durante el presente estudio, los tipos de contrato que existen laboralmente y la duración de cada uno ellos, los sujetos que se dan en la relación del trabajo y sus distintas características y tipos. En especial los del patrón donde entraremos en un estudio de su situación actual en México y de la importancia que tienen estos para el desarrollo de nuestra economía y de la generación de empleos y el impacto que los citados artículos generan en ellas.

Se hará una breve reseña de los antecedentes históricos y evolución del Derecho Laboral hasta su reforma en el año 2012 con la aplicación de dichos preceptos, para poder comprender la necesidad que hubo de su creación al haber abusos por parte de la patronal y la obligación que tuvo el Estado de intervenir para poder otorgar los derechos y garantías necesarios a la clase trabajadora con el fin de contar con un trabajo digno como lo marca nuestra Constitución.

Es por ello que en el presente trabajo se forma como base lo que se presenta en el derecho procesal desde sus inicios hasta la terminación de cada uno de ellos, señalando cuales son las ventajas y desventajas que tiene tanto el Trabajador como la parte demandada en algunos casos, así como también las autoridades que intervienen en la aplicación de las normas y las autoridades o tribunales que son los que cumplen con la aplicación de las normas; además de hacer mención de los principios procesales y de las etapas que se dan durante el Juicio Laboral y con ello poder tener un panorama más amplio de las afectaciones que otorgan los artículos propuestos a reformar.

Con base en lo anterior es que el presente trabajo hago del conocimiento de dichas situaciones que se presenta en la actualidad en el cual existen muchas controversias para la aplicación de dichos artículos en los cuales me he enfocado para hacer el análisis de los mismo, proponiendo soluciones para que tanto la autoridad laboral, con aquellos conocedores del derecho tomen en cuenta el presente trabajo y sirva como respaldo legal para aplicarlo a cada uno de los caso que en forma particular se les presente.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cómo establecer y mantener el equilibrio entre la fuerza laboral y la patronal en el contexto actual?

1.2. JUSTIFICACIÓN.

Es cierto que al momento del nacimiento de la Ley Federal de Trabajo, la situación que permeaba en aquel México, justificó su aparición.

Se trató de un época en que los gobernantes y los dueños de los medios de producción auspiciados por aquéllos, utilizaban la mano de obra existente, constituyendo propiamente su explotación, pues estaban muy lejos de otorgar la más leve consideración a la condición humana de los trabajadores, que por su número y consideración generalizada, ya apuntaba como un grupo, como una clase. Así que con miras a garantizarle cuando menos un mínimo de

consideraciones y principios básicos de los derechos fundamentales, se perfiló el proyecto que luego constituiría la Ley laboral.

Es de entenderse que el objetivo de las leyes es establecer bases que permitan a las autoridades una clara impartición de justicia, y pues, considerando que en materia laboral, salta la existencia de dos elementos personales indispensables que se traban en una relación (la laboral), se hacía necesario considerarlos en una medida por lo menor equitativa; es decir, que uno de los principios en que se funda esta ley, es el equilibrio de las dos fuerzas intervinientes en la relación, a saber: los patrones y los trabajadores.

Se ha entendido a la Ley Federal del Trabajo, como un instrumento que permitió ubicar a los trabajadores, en primer lugar como personas, y en segundo como una clase a la que había de reconocerse una serie de derechos, que evitarían su explotación. Más tarde, la lucha se tornó alrededor de la defensa de los derechos conseguidos, pues la tendencia apuntaba a disminuirlos.

Sin embargo, ha pasado el tiempo, y haciendo una revisión objetiva, es de apuntarse que ley es proteccionista de la clase trabajadora en perjuicio del patrón que es la encargada de proveer de empleos a la clase trabajadora, dar estabilidad a la economía, producción y con ello a la sociedad, afectando el equilibrio de la relación laboral, es por ese motivo que la Ley debe de proteger y procurar a los integrantes de la relación laboral para que esta subsista.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Proponer la reforma de los mencionados Artículos 6, 18, 530, 685, 772 y 873 de la Ley Federal del Trabajo actual para alcanzar dentro de la misma la

manera más exacta posible, la igualdad y equidad en la relación laboral que se da entre los patrones y los trabajadores.

1.3.2. Objetivos Específicos.

I.- Recordar la historia y el origen de la Ley Federal del Trabajo y la de la relación laboral entre la parte patronal y la clase trabajadora.

II.- Explicar la evolución de la situación laboral en México y como se encuentra actualmente, tanto para la parte patronal en sus diferentes facetas y asimismo de la clase trabajadora.

III.- Explicar y analizar los derechos que se violan con los Artículos 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 de la Ley Federal del Trabajo actual.

IV.- Señalar la solución de la problemática estudiada y los cambios que deben de hacerse en la Ley Laboral.

1.4. HIPÓTESIS.

Reformando los Artículos 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 de la Ley Federal del Trabajo actual, para poder encontrar el equilibrio de derechos en las relaciones obrero patronal.

1.5. VARIABLES.

1.5.1. Variable Independiente.

El desequilibrio entre la fuerza laboral y la patronal en el contexto actual.

1.5.2. Variable Dependiente.

La reforma a los Artículos 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 de la Ley Federal del Trabajo actual.

1.6. TIPO DE ESTUDIO.

1.6.1. Investigación documental.

Debido a la proposición del presente trabajo, se acudió a centros de acopio de información para recopilar datos en los que soporta esta investigación.

1.6.1.1. Centros de Acopio de Información.

1.6.1.1.1. Biblioteca Pública visitada.

Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI) de la Universidad Veracruzana, localizada en Av. S.S. Juan Pablo II Esquina Boulevard Adolfo Ruíz Cotines sin número, Campus Mocambo, Fraccionamiento Costa Verde, Código Postal 94299 en la Ciudad de Boca del Río, Veracruz.

1.6.1.1.2. Biblioteca Privada visitada.

Biblioteca de la Universidad del Valle de México (por sus siglas UVM), localizada en Progreso esquina Urano sin número, Fraccionamiento Jardines Mocambo de la ciudad de Boca del Río, Veracruz.

1.6.1.1.3. Biblioteca Particular visitada.

Biblioteca ubicada en el despacho particular del Lic. José Luis García González en la calle Av. General Alemán No. 149 entre Alvarado y Luz Nava Fraccionamiento Moderno en la ciudad de Veracruz, Ver.

1.6.1.2.1. Fichas Bibliográficas.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar de edición, año y total de páginas.

1.6.1.2.2. Fichas de Trabajo

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar de edición y año, páginas consultadas y transcripción del material de interés.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

2.1 MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO LABORAL.

"El Derecho del Trabajo por su esencia y por su finalidad es debatible y polémico porque con su existencia demostró que el Estado no es sino un instrumento al servicio del capital de la burguesía y del imperialismo reflejado en los medios de opresión como la policía, cárceles, facultad impositiva y coercible. Situación que refleja una dicotomía social: por un lado los propietarios, poseedores, detentadores de los medios de producción y por la otra los sin tierra y sin riqueza, esto es, burguesía y proletariado: clase explotadora y clase explotada".¹

Esta disciplina jurídica vino a demostrar y a comprobar en primer lugar que la ambivalencia de Derecho Público y Derecho Privado, son la base de la existencia del Derecho del Trabajo. Porque desde el punto de vista del Derecho público y del Derecho Privado se analizan y valoran los hechos y los asuntos jurídicos, dejando en su plano al hombre.

¹ Báez Martínez, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, México, 1999, p. 9.

Por lo que los principios generales de la de declaración de derechos nos demuestra que lo más importante son las relaciones humanas, y como núcleo fundamental el ser humano que formado de espíritu y de materia merece una convivencia social y una condición económica que lo lleve a través del tiempo a su verdadera libertad.

Así pues, la declaración de derechos sociales asentada en nuestra Constitución de 1917, producto de la primera revolución constitucionalista y social del mundo, es la fuente del Derecho del Derecho del trabajo.

A partir del 15 de julio de 1914 cuando el General Victoriano Huerta abandona el poder, empieza la reestructuración social del país, tomando como base la aprobación y publicación de la Ley Feral del Trabajo.

El 19 de septiembre de 1914 en el Estado de Tabasco, mediante un decreto se estableció el salario mínimo, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

"El 8 de Julio de 1914, el Estado de Aguascalientes establece una ley en la que se regula la jornada de trabajo a 9 horas, descanso semanal y se prohíbe cualquier reducción de salarios."²

El 15 de septiembre de 1914 el Estado de San Luis Potosí pone en vigor un decreto, fijando los salarios mínimos.

Ese mismo año en el Estado de Jalisco, por conducto de Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones.

El Estado de Veracruz a través de Manuel Aguirre Berlanga publico el decreto por el cual aprobó la primera Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista en la cual se regula la jornada de trabajo de 9 horas, la

² Ibídem, p. 10.

prohibición del patrón para permitir que los menores 9 años de edad puedan trabajar, también se estipuló que el salario mínimo en el campo y en la ciudad, la protección del salario, la reglamentación del trabajo que se valora por la labor realizada o no por un jornal, también se aceptó la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19, el General Aguilar expidió la Ley Federal del Trabajo del Estado que tuvo una importancia muy fuerte en todo México, pues ya quedaba establecida una jornada laboral de 9 horas, la existencia del descanso semanal, el salario mínimo, la teoría del riesgo profesional, principios esenciales sostenidos por los empresarios, inspección de trabajo, reorganización de la justicia social.

Tan solo un año después se promulgó en esa entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En el Estado de Coahuila en 1916, a través del general Gustavo Espinoza Míriles creó una sección de trabajo en la administración gubernamental.

Dado los acontecimientos anteriores queda claro el Plan de Guadalupe había sido realmente favorable. Venustiano Carranza en su carácter de encargado del Poder Ejecutivo en México y jefe del movimiento revolucionario institucional tuvo bien aprobar la Ley de Relaciones Familiares, así como la Ley del 6° de Enero de 1915, obra de Luis Cabrera que sirvió de base a la reforma agraria.

"El discurso del diputado renovador José N. Macías es la primera invocación del socialismo marxista en nuestro país (de la interpretación económica de la historia), y porque se refirió a él más tarde como diputado constituyente, en apoyo de los trabajadores, en la sesión de 28 de Diciembre de 1916, preliminar a la formulación del artículo 123"³

³ Ibídem, p. 11.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123 sentó bases generales sobre las siguientes materias:

- a) El contrato de trabajo, que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso una vez a la semana, el salario, los riesgos de trabajo y el despido de los trabajadores.
- b) Trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; no permite que los menores y las mujeres trabajen en lugares insalubres y peligrosos; en trabajos nocturnos; en horas extraordinarias; en centros de vicio. Se reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.
- c) Asociación profesional. La instituye a favor de los obreros y de los patronos para el ejercicio de las debidas garantías.
- d) Se otorga el derecho de Huelga a los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patronos.
- e) Paros. Se refiere a los términos en que concede a los patronos la suspensión del trabajo. Previa autorización, pueden, cuando el exceso de producción lo haga necesario y para mantener los precios en un límite costeable, suspender los trabajos de sus factorías o comercios, lo que equivale a prohibir el uso del lock out que es el derecho de los patronos de suspender el trabajo a fin de obtener que los trabajadores se hallen a sus pretensiones.
- f) Servicios para la comunidad. Los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar cinco mil metro cuadrados de terreno para los servicios públicos, corriendo a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos.
- g) Arbitraje: Instituye las juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

- h) Previsión Social. Declaro la utilidad pública de las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituyo el patrimonio de familia.
- i) Carácter imperativo de las normas legales. Las cláusulas del contrato de trabajo que impliquen la renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores, son nulas.
- j) Generalidades. Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleador y artesanos, y además el derecho que emana de todo contrato de trabajo.
- k) Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.

La historia del Derecho del Trabajo se refleja en el artículo 123° de nuestra Carta Magna de 1917. En dicho precepto se recogieron los ideales, las aspiraciones y las necesidades de la toda la clase trabajadora que con anterioridad al año de 1917, habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en la ciudad de Querétaro con fecha 05 de Febrero del año 1917, nació del sacrificio y los anhelos de millones de hombres y mujeres explotados del campo y la ciudad que dieron vida a la Revolución Mexicana.

Si bien el constituyente no alcanzo a recoger todas las aspiraciones y realidades de nuestro pueblo, si plasmo y reflejo fundamentales conquistas sociales por las que se vertió tanta sangre y estableció fuertes pilares de sustento para nuestra soberanía nacional, permitiendo crearse el Derecho Laboral en México y los antecedentes que sirvieron para la creación de la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige.

2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*.

"Nació en la primera revolución del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del Derecho civil de la burguesía"⁴

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

Por ello se ha dicho, y a mi juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

2.2.1 El trabajo en la Historia.

La palabra trabajo proviene del latín *trabs-trabis*, que significa traba. Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

⁴ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vigésima Ed., Porrúa, México, 2003, p. 38.

Por desgracia, no siempre el trabajo se ha conceptualizado de esa manera; por el contrario, en las culturas iniciales, el trabajo se consideraba algo vil o como actividad indígena, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo.

A continuación presentaremos una revisión de los elementos conceptuales que se han relacionado a lo largo del tiempo con la idea del trabajo.

2.2.1.1. La Esclavitud Históricamente.

"La primera forma del trabajo fue la esclavitud, régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros.

Este fenómeno social se extendió con rapidez por todas las sociedades antiguas.

Para la sociedad antigua la esclavitud era una condición social justificada e incluso hubo pensadores, como Platón y Aristóteles, que la aprobaban.

Pero ni siquiera justificándola como base económica de los pueblos antiguos se borraba la condición denigrante.

Este sistema subsistió durante los siglos pero fue atenuándose cada vez más, porque la economía basada en el trabajo de esclavos empezó a decrecer hasta desaparecer. Los esclavos comenzaron a escasear y entonces los terratenientes cambiaron la situación, empezaron a prohibirles salir de los campos en donde los hacían trabajar y ya no era posible venderlos sin garantizarles su derecho a continuar cultivando la tierra.

Al multiplicarse esta práctica se terminó en gran medida con la esclavitud, aunque con ella se preparaba la siguiente etapa de la historia: el feudalismo."⁵

⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2001, p. 4

2.2.1.2. El feudalismo laboralmente.

La sociedad feudal estaba integrada por tres grupos: los clérigos, que poseían la cultura y el poder, los guerreros, que eran los dueños de la riqueza, y los siervos, que eran los hombres productivos que sostenían el régimen. Todos ellos rodeaban al señor feudal y estaban obligados a un trabajo servil: pertenecía al señor en entera propiedad, eran inseparables de su feudo o de su persona, ya que los podían dar, vender o cambiar por otros, conforme a su voluntad.

La preocupación por la tenencia de la tierra propicio una doctrina económica en la que se sostenía que la riqueza del feudo debía generarse únicamente con la producción en él, sin permitir que lo producido saliera del feudo impidiendo que entraran productos trabajados en otras regiones.

La etapa de la Edad Media prolongo la esclavitud con un sistema servil distributivo en tres nuevas instituciones: la servidumbre, el colonato, y el vasallaje, estas no mantenían la rigidez de la esclavitud, en la que el esclavo defendía en vida del amo. Entonces el siervo era mitad libre y mitad esclavo.

a) La Servidumbre.

Anclaba al hombre a la tierra, que tenía que cultivar durante toda su vida sin poder mudarse del lugar. Había que trabajar las tierras del señor feudal y como pago solo se recibía parte de las cosechas.

Los siervos eran considerados como hombres subordinados a su amo, con obligación de servirle ya fuera en el campo, en quehaceres domésticos y hasta en su oficio. Se les permitía casarse y tener familia.

La institución servil, tenía formulas a través de la cuales un siervo podía ser libre:

Si el siervo descubría a algún falsificador de moneda.

Si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte.

Si el sometido descubría alguna traición al reino.

Si el siervo se casaba con una persona libre.

b) El Colonato.

El señor feudal se valió de esta institución para lograr dos objetivos: someter a un hombre libre y hacer producir tierras conquistadas. El colono que era libre, aceptaba el compromiso de trabajar tierras de su señor, con la sola obligación de darle cuota o parte al señor feudal, el colono se consideraba libre porque podía tener allí a su familia, no podía mudarse.

c) El Vasallaje.

Por medio del vasallaje se buscaba alguna oportunidad laboral. Esta institución se estableció con una forma sacramental, que consistía en que el candidato a vasallo basara públicamente la mano de su señor, a apartar de ese momento existía el sometimiento de un hombre a otro, el sometido debía a su patrón fidelidad, homenaje y dependencia.

2.2.1.3. La crisis Medieval laboralmente.

El trabajo gremial fue decayendo, víctima no solo de efectos económicos, políticos y sociales, sino también por causas internas que hicieron que el propio sistema degenerara.

Tres fueron los factores determinantes de que el sistema laboral medieval viniese a menos y se propiciara un cambio:

1. Un incipiente modernismo tecnológico que, culminó en una revolución industrial.

2.- Incapacidad del sistema laboral de la Edad Media para adaptarse a las nuevas fuerzas económicas que empezaban a integrarse.

3.- El monopolio ejercido por los maestros dueños de los talleres pues, al controlar la producción y la venta, a la larga reportaron más daño que beneficio.

La suma de esos factores y, sobre todo el advenimiento de las nuevas ideas de libertad cerraron una etapa de la historia y abrieron otra, en la que, igual que en las anteriores, existía una clase social que necesitaba trabajar para subsistir y otra que solo pagaba por los beneficios de ese trabajo por lo que no había una igualdad entre las partes, sino todo lo contrario la parte patronal era la que disfrutaba de una gran ventaja sobre la clase trabajadora que en ese momento de la historia era un clase débil que necesitaba de una Ley que les brindara protección

2.2.1.4. La Manufactura.

"Esta dio origen al taller moderno y constituyo una de las etapas más importantes en la evolución histórica del trabajo. Reunió desde sus comienzos todos los caracteres de la gran industria, ya que implico la inversión de importantes capitales, la contratación de obreros en talleres, la división del trabajo entre ellos y la utilización de instrumentos mecánicos.

La manufactura represento un golpe mortal para los artesanos, pues prácticamente los suprimió como sistema laboral.

Los sistemas del trabajo manufacturero eran duros: había prohibición absoluta de abandonar el taller durante las horas de trabajo y la jornada duraba de 14 a 18 horas diarias. Luego, la división del trabajo propicio el surgimiento del maquinismo.

2.2.1.5. El Maquinismo.

Se caracterizó por la introducción de maquinaria movida por fuerza diferente de la tradicional fuerza del hombre, y porque la producción masiva suplió del todo a los que hasta entonces se hacía en forma artesanal.

Se acumularon enormes capitales a fin de instalar maquinaria y se aumentó la productividad, pero también crecieron las inquietudes de los trabajadores, que eran explotados."⁶

2.2.2. Evolución del Derecho del Trabajo en México.

Durante la historia el Derecho del Trabajo en México ha evolucionado y se podría definir en diferentes etapas que abarcan desde el México Pre Colonial hasta la actualidad.

2.2.2.1. México Pre colonial.

"Dentro de las culturas asentadas en el territorio mexicano destacan las Azteca, Maya y Olmeca, su principal medio de producción era el sistema esclavista, pero no como Europa, éste solo provenía por motivos de guerra, pueblos vencidos pagaban tributo en especie y trabajo.

Existía una propiedad colectiva (todos trabajan forzosamente para el Estado) y otra privada, trabajadores libres quienes prestaban sus servicio a otros (artesanos, pintores, escultores). Nunca reglamentaron el trabajo (sus normas eran consensuales) y los procedimientos para dirimir controversias eran orales.

En 1521 a la llegada de los españoles, estos introducen una nueva visión. Tratan de desaparecer esa cultura, e imponen una nueva formada desarrollarse (el trabajo)."⁷

⁶ Bermúdez Cisneros, M., Op. Cit., nota 5, pp. 10-11.

⁷ <http://html.rincondelvago.com/evolucion-del-derecho-del-trabajo-en-mexico.html>

2.2.2.2. México de la Colonia (1521 - 1821).

A la llegada de Cortes, conquista el pueblo azteca, imponiendo por la fuerza su cultura y destruyendo todo lo que fuera de la antigua cultura azteca.

En 1521, España tenía conflictos internos, estaba en crisis, pero al descubrir América, se convierten en la primera potencia en Europa, el Rey para recompensar da tierras y esclavos, católicos se oponen y buscan nuevas formas de explotarlos.

Formas de Trabajo:

1) Encomienda.- consiste en que el Rey de España encarga a un señor español parte de la Nueva España con tierra y hombres. Los hombres trabajaban para él a cambio de que los cuide y les enseñe la nueva religión. Si el pueblo era rico en minería, los ponía a trabajar y si no querían, usaban al Ejército para obligarlos a trabajar.

Indígenas fueron explotados y llego a oídos del Rey por la Iglesia y se buscó otra forma.

2) Repartimientos.- Un español acudía al Rey, diciéndole que había encontrado una mina, este le otorgaba cierto número de indígenas de una comunidad cerca y se les tenía que pagar salario, el problema era que nunca se señaló la cuantía exacta en dinero y la mayoría pagaba en especie.

Eran trabajos forzados y el repartimiento generaba mayor explotación, pues no se cuidaban a los indígenas, si se morían los reponían mandando más.

La iglesia acude nuevamente con el Rey y en 1632 suprime las encomiendas y en 1718 los repartimientos.

En 1718 aparece la idea del trabajador libre (no se puede forzar a los indígenas).

La iglesia se vuelve a oponer y el Rey expide leyes y regula el trabajo apareciendo las Leyes Indias.

2.2.2.3. Leyes Indias (1780).

Una recopilación de leyes para que rijan en la Nueva España y establecía:

1. Edad mini de 7 años para trabajar.
2. Jornada máxima de ocho horas.
3. Por cada seis días de trabajo uno de descanso.
4. Todos deben percibir un salario.
5. Prohibidos los trabajos peligroso a embarazadas.

Estas leyes tenían los problemas de que el Rey las dictaba pero no se cumplían en la Nueva España. Básicamente eran letra muerta.

No existía un mecanismo para hacerlas efectivas.

2.2.2.4. México Independiente (1821 - 1870).

La independencia se dio por las condiciones inhumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo.

En 1820 el *Bando de Hidalgo*, establece ideas, donde prohíbe la esclavitud es decir que nadie puede ser sometido y en cambio es libre de trabajar donde quiera.

En 1814 López Rayón, en los *Elementos Constitucionales*, consagra la idea de que deben prohibirse los exámenes de artesanos (consistían en que si una persona quería dedicarse a un oficio tenía que formar parte de un gremio, y si quería aprender, no recibía pago, pasaban años y no dejaba de ser aprendiz,

hasta que realizaba dos exámenes; el primero por el maestro y el segundo por el gremio.)

En 1815 en *Los Sentimiento de la Nación*, Morelos visualiza la importancia del trabajo y establece lo relacionado con el trabajo en un artículo: "Toda ley debe ser buena, por lo tanto el congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben tender a moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario que le permita mejorar sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto".

En 1821 el *Decreto Constitucional de la América Mexicana* otorga a México la independencia, solo se consagra un artículo laboral: "que en esta nación se consagra la libertad de comercio e industria".

En 1857 aparece la Constitución del 57, que era liberal, primera que consagra las garantías individuales; por vez primera aparece un artículo relacionado al trabajo (el artículo 5to) donde se consagra la libertad de trabajo.

Las condiciones se fijan entre las partes.

Las discusiones caían en un ámbito del Derecho Civil, existían figuras civiles que regulaban el trabajo como:

El contrato de Arrendamiento.- se asemejaba al trabajo, el trabajo se equiparaba con un objeto. Existía:

- Contrato por Jornada.
- Contrato por Mandato
- Contrato por Servicios Domésticos
- Contrato de Prestación de Servicios Profesionales-

Cae en el Derecho Civil el trabajo porque patrón y trabajador son libres para contratar.

El Estado solo interviene para exigir el cumplimiento de los contratos.

Existe libertad entre trabajador y patrón.

En 1865 para el Imperio, llega Maximiliano; éste es el primero que se preocupa por la vida de los trabajadores y dicta el Estatuto Provisional del Imperio y en un capítulo pretende reglamentar el trabajo y establecía:

- Edad mínima: diez años.
- Un día de descanso por cada seis.
- Domingo con goce de salario.
- Jornada mínima de sol a sol (6am-6pm).
- Indicaba a los campesinos que podían separarse en cualquier momento de la hacienda donde laboraran.
- Prohibía la transmisión de las deudas de los trabajadores.

Todas las disposiciones anteriores no se aplicaron por la guerra interna en nuestro país. Juárez mata a Maximiliano, para Juárez todo lo francés era desechado y lo eliminó... Se restaura la República.

2.2.2.5. México Porfirista (1870- 1910).

“Cuando llega Díaz a la presidencia, impone una paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y da facilidades para que ingrese capital extranjero. Esto permitió que en Pocos años ingresara mucho capital de todos lados y empezó un gran auge económico, se desarrolla la minería, la industria textil, los medios de comunicación, ferrocarriles etc.”⁸

Esto se traduce para los trabajadores en explotación, se trabajaba 14 horas, el pago era en especie, sin beneficios. La diferencia aquí, era que en las grandes ciudades había grandes grupos de trabajadores, éstos poco a poco adquieren conciencia y llega el momento que buscan mejorar y se unen entre ellos y

⁸ Ídem.

suspenden labores, hacen presión, el Estado reacciona creando normas que prohíben asociaciones y paros de labores.

En 1872 Se sanciona al trabajador que promueva sindicatos o huelgas con penas de prisión o muerte.

2.2.2.6. Huelga de Cananea.

En 1906, alrededor de la minas crecía un pequeño poblado que tenía 5,000 trabajadores, ya que era la mina más importante de América en cobre y oro. Los trabajadores inconformes con el patrón por el bajo salario (extranjeros venían a trabajar y a ellos les pagaban 5 por 1 y solo trabajaban 8 horas, y los mexicanos 12 horas). Se empiezan a agrupar clandestinamente y planean una huelga. Los líderes se conectan con los Hermanos Flores Magón.

Se precipitan acontecimientos porque el 1 de Junio de 1906 unos capataces agreden a un trabajador (casi lo matan). El 5 de Junio los trabajadores golpean al capataz y deciden marchar hacia la casa del patrón, los capataces tiran agua contra los trabajadores y éstos empiezan a tirar piedras, un capataz dispara contra la multitud, mata a un trabajador y un trabajador dispara y mata a uno de ellos, la gente de adentro empieza a disparar y la multitud se disgrega (avisan al Gobernador del Estado), los trabajadores saquean la tienda de raya.

El Gobernador al enterarse va hacia Cananea con 100 soldados. Rafael Izaba pide ayuda al ejército norteamericano con 500 hombres.

Se enfrentan solo algunos contra los del Gobernador y los expulsan, y es ahí cuando los norteamericanos los esperan y los masacran, mueren 500 trabajadores, mujeres y niños.

A los cabecillas los mandan a San Juan de Ulúa y a los otros los obligan a seguir trabajando.

Le hacen llegar al patrón el primer pliego petitorio, solicitando:

Queda el pueblo obrero declarado en manifestación. El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:

La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con, ocho horas de trabajo.

En todos los trabajos de *Cananea Consolidated Copper Company*, se emplearán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".

2.2.2.7. La historia de Río Blanco.

En Río Blanco Veracruz, hubo un gran desarrollo en la industria textil, propiedad de los extranjeros. Los trabajadores inconformes por bajos salarios y por la jornada de trabajo de 14 horas se reúnen y forman clandestinamente asociaciones y se forma *El Gran Círculo de Trabajadores Libres*, agrupación que tiene contactos con otras de otros Estados y relaciones con los hermanos Flores Magón.

Los patrones se organizan y forman el *Centro Patronal* y expiden un reglamento donde señalan: que es motivo para despedir al trabajador aunque forme parte de una asociación, si el trabajador tiene la finalidad de suspender labores.

Esto enciende la mecha y deciden estallar la huelga el 1 de Agosto de 1906. Los patrones se ponen en paro.

Se da una huelga por las dos partes, y poco a poco se empieza a extender a Oaxaca; Jalisco; Quintana Roo, México en Octubre, y fue cuando le preocupó al gobierno.

Los patrones y trabajadores se reúnen y deciden que el conflicto lo resuelva un tercero, un árbitro y nombran como tal al Presidente de México quien en ese momento era Díaz y éste dicta el primer laudo en la historia de México el 5 de Enero de 1907 en el sentido de que los trabajadores regresen a trabajar en las mismas condiciones.

Los líderes obreros regresan a la Ciudad de Orizaba y logran reunir a nuevos trabajadores teniéndose así un mayor número de manifestantes que le dieron mayor relevancia a dicho movimiento, la reacción es que los trabajadores que están en huelga se levantan contra los líderes acusándolos de haberse vendido y negándose a regresar y dirigiéndose a la casa de los líderes obreros quemándolas el 6 de Enero y tenían que regresar a laborar el 7 de Enero.

El 7 de Enero van a la entrada de la fábrica textil y no permiten la entrada al patrón y nuevos trabajadores, el patrón trata por la fuerza y se agreden, matan al patrón y se van a Orizaba, el Presidente de México Díaz ordena al Ejército que los maten. El Ejército los espera en un cañón y los masacran, 500 trabajadores mueren, los que sobreviven son obligados a continuar laborando.

2.2.2.8. La época Revolucionaria laboralmente (1910-1917).

Surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema. Cuando estos grupos invadían pueblos imponían leyes laborales.

Los Caudillos dictan leyes importantes de trabajo:

En 1914, en Aguascalientes Alberto Fuentes establece la jornada máxima de 8 horas y la prohibición de reducir el salario.

En San Luís Potosí en ese año, se establece la jornada de 9 horas. y la idea de un salario mínimo.

En Veracruz se dicta una Ley del Trabajo que establece jornadas de 9 horas, salario mínimo, establece por primera vez un Tribunal de Trabajo y establece una Inspección del Trabajo.

En Yucatán en 1915, se dicta una Ley en materia laboral para el Estado. Reconoce el derecho de asociación, sindicatos, huelga, derechos del trabajo, idea del salario mínimo y jornada de 8 horas.

En 1916, al triunfo de la Revolución, Carranza llega a la capital y se sienta en la Silla Presidencial y unifica a los grupos.

Ordena que se restaure la Constitución del 57, pero existían grupos de trabajadores ferrocarrileros que estaban inconformes, entonces Carranza dicta una serie de medidas:

Muerte a incitadores a suspensión de trabajo y a los que provoquen alborotos públicos.

En Septiembre, Carranza convoca al Congreso constituyente solo para reformar la Constitución del 57 (compuesta por partícipes de la revolución y agentes de izquierda).

El 1 de Noviembre, sesiona el Congreso y Carranza proponía que se mantuviera el artículo 5º. Constitucional que trataba de la libertad de trabajo... Reforma.- obligatoriedad de contrato de un año; y el artículo 73º constitucional... Reforma.- concede facultades a los estados a legislar en materia laboral.

Rechazan el proyecto y nombran una comisión para que redacte todo un articulado en materia de trabajo.

Dicho trabajo habla de crear una nueva Constitución en la que se estableciera un artículo que representara los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos.

Aparece el artículo 123 que consagraba 30 garantías en materia de trabajo, estableciendo:

- I. Jornada máxima de 8 horas.
- II. Salario mínimo.
- III. Días de descanso.
- IV. Indemnización por despido injustificado.
- V. Derechos del sindicalismo.
- VI. Huelga.
- VII. Edad mínima para trabajar de 12 años.

2.2.2.9 México Contemporáneo.

“En la Constitución de 1917 se quedó en el artículo 73 la propuesta de Carranza para que cada Estado legisle en materia laboral.”⁹

⁹ Ídem.

Faltaban mecanismos para hacer aplicables las garantías contempladas en el artículo 123 de la Constitución surgida en 1917.

De 1917 a 1929, era un caos el país, pues no se hacían efectivas las garantías.

En 1929 se hace una modificación al artículo 73 que consistía en prohibir a los estados legislar en materia laboral, ya era una facultad única del Congreso de la Unión.

En 1931 aparece la primera Ley Federal del Trabajo. Esta ley introdujo nuevos derechos para los trabajadores, mecanismos, figuras jurídicas, introduce las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Contrato Colectivo de Trabajo y estuvo vigente hasta 1970.

En 1960 se modifica el artículo 123 constitucional y se agrega el apartado "B".

En 1970 el 1 de Mayo aparece la Nueva Ley Federal del Trabajo, ésta es la Ley vigente, mejorando cualitativa y cuantitativamente la condición laboral en el país, aparece la Prima de antigüedad, mejoró la organización de las Juntas etcétera.

En 1972 surge el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

En 1974 surge la regulación de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de la seguridad e higiene en las empresas.

En 1977 se reforma el artículo 115 constitucional que se refiere a los municipios, a fin de reintegrar recursos y facultades a los municipios. Que se regularán por los estatutos jurídicos que dictará cada una de las entidades.

En 1980 se modifica el procedimiento laboral; quedando sin efecto la jurisprudencia de antes de 1980.

En 1992 aparece la Comisión Nacional del sistema de ahorro para el retiro (CONSAR).

2.2.3. El Trabajo en la Actualidad.

Los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores, a fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo, no fueron inútiles. Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició una etapa intervencionista en la que el Estado ya no permitió que las negociaciones en cuanto a contratos de trabajo fueran particulares; por el contrario, pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado, a fin de garantizar al trabajador los mínimos derechos que establecía la Ley. Sólo dejó libertades contractuales para superar estos mínimos legales.

También se establecieron autoridades propias para admitir y jurisdiccional estos derechos, y se reconoció el trabajo como base de la prosperidad y el desarrollo de los pueblos.

Seguramente los aspectos más impresionantes de la evolución del Derecho del Trabajo de nuestro tiempo son el derecho a la sindicalización, por su función promotora que dota de fuerza a la clase trabajadora, además del derecho de huelga como forma de auto tutela y el derecho a la contratación colectiva.

Al principio, la legislación laboral se caracterizaba por ser sindicalizadora, es decir, organizaba a casi todos los trabajadores, lo que dio fuerza a sus reclamos tradicionales. Los sindicatos así surgidos se integraron primero por regiones formando uniones más numerosas y sólidas. Después se integraron nacionalmente para obtener una verdadera representatividad de clase; más tarde se logró incluso cierta integración sindical internacional.

La huelga, por su parte, pasó de una situación inicial de hecho –en algunas épocas prohibida terminantemente o en otras tipificada como delito- a ser un derecho reconocido por el Estado, reglamentado en las leyes, Derecho que por su naturaleza de auto tutela dotó de gran poder legal a los trabajadores, ya que les permitió exigir el respeto de sus derechos, garantizados en las leyes laborales.

Por último, la contratación colectiva representa sin duda la evolución más eficiente de todo el Derecho del Trabajo, ya que a través de ella se realizan negociaciones en las que existe un equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas.

A través de este nuevo modelo contractual se logró una revolución en contenidos y formas laborales, y se facultó a las partes del contrato colectivo a crear su propia y justa normatividad, que también enriquece el contenido del Derecho, hasta el grado de convertirse en la nota característica del Derecho del Trabajo de nuestros días.

No obstante, a pesar de los avances mencionados del Derecho del Trabajo, en los últimos años la cuestión laboral se ha vuelto compleja, lo que obliga al Derecho a revisiones constantes con el fin de hacer más justas las relaciones laborales y, por ende, dotar de niveles superiores de vida a los trabajadores.”¹⁰

¹⁰ Bermúdez Cisneros, M., Op. Cit., nota 5, pp. 14-15.

En nuestros días los antiguos patrones (personas físicas), ahora empresas (personas morales), se han tornado en parte, en complejas redes de intereses trasnacionales que, por su naturaleza, endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, pero con gran deterioro de los demás, es decir, los trabajadores.

Por si esto fuera poco, la evolución tecnológica natural llevó a que las empresas tuvieran complejos medios de producción cada día más tecnificados, que requieren menor cantidad de mano de obra y, en consecuencia, crean un nuevo fantasma para el trabajador: el desempleo, que se convirtió en la enfermedad social del siglo XX. Cada vez hay menos oportunidades de trabajo. Además, el mundo vive un desmedido crecimiento demográfico que, ha convertido al trabajo en un bien escaso.

2.3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En toda obra jurídica donde se analice alguna rama del Derecho se debe abordar primero el tema referente a las fuentes del Derecho, por ser éste precisamente el lugar original de la norma jurídica.

La palabra fuente proviene del vocablo latín *font, fontis*, que significa *lugar de donde brota el agua*. La doctrina, con esta expresión, trata de hacer referencia al punto de creación del Derecho, al hecho determinante que lo genera o al proceso formativo de la norma.

Esta idea se desdobra en lo que se conoce como fuentes reales y fuentes formales del derecho. A continuación se describe qué se entiende por cada una de las dos clasificaciones.¹¹

¹¹ *Ibidem*, pp. 36-41.

2.3.1. Las Fuentes Reales.

El hombre siempre ha vivido en sociedad. Tal convivencia ha requerido conductas generales, normas que hagan posible o llevadera esta vida comunal. Estas conductas contienen en realidad la génesis del Derecho, porque más tarde, a fin de darles fuerza de obligatoriedad y de exigibilidad, pasan por un proceso de formalidad y se convierten en leyes. Dicho de otra manera por Mario de la Cueva:

“Si el Derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se revistan de una forma determinada única que permita al Estado generalizar su aplicación”.¹²

Por fuentes reales debemos entender los acontecimientos sociales que son originales de la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de normas por parte del Estado. Las fuentes reales son las que señalan la esencia, la sustancia de los preceptos, por lo que se presenta la situación de que su estudio aleja un poco al jurista de lo jurídico y, a fin de lograr captar esa esencia de lo que después será norma, lo lleva directo al campo propio de la sociología.

Para el estudio de las fuentes reales del Derecho del trabajo hay q dividir las en tres subcategorías:

- a) Necesidad de protección tutelar.
- b) El hecho social de la organización profesional.
- c) El hecho social de la colaboración.

A continuación se analizarán cada una de estas subcategorías:

- a) Necesidad de protección tutelar.

¹² De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6ª Ed., Porrúa, 1966, p. 350.

La primera fuente real del Derecho del Trabajo es la necesidad del trabajador de una protección física, cultural y económica de parte del Estado. *Protección física*, por medio de la fijación de una jornada diaria de ocho horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, reglas relativas al trabajo nocturno de las mujeres y de los menores, etcétera. *Protección cultural*, por medio del aprendizaje, capacitación y adiestramiento, así como otras iniciativas de argumento intelectual para los trabajadores. *Protección económica*, con la institución del salario mínimo, normas protectoras del salario, fijación de indemnizaciones por la rescisión injusta del contrato individual de trabajo, estabilidad en el empleo, y así sucesivamente.

El Estado tiene sobre sí la carga de esa protección. La clase trabajadora, económicamente débil, posee poco poder de comando directo en las sociedades capitalistas. De tal forma, solo el Estado, en plenitud de su soberanía, está sobre los que poseen el control de las riquezas porque son los dueños de los medios de producción y éstos sólo obedecen al Estado. De ahí se concluye que sólo él, coercitivamente, consigue limitar el poder económico del patrón, y lo hace ampliando para ese fin el poder jurídico del trabajador. En eso reside el motivo por el cual las normas derivadas de la moral y de la sociología del trabajo son transformadas por el Estado en normas jurídicas de Derecho del trabajo, impuestas, por su naturaleza, coercitivamente a la generalidad de los ciudadanos.

b) El hecho social de la organización profesional.

La aparición de la gran industria, gracias al desarrollo tecnológico, hizo posible máquinas gigantescas capaces de producir en masa. La sincronización de esas máquinas poderosas, la explotación extensiva e intensiva de los parques industriales y todos los demás factores técnicos de la edad moderna provocaron que se aglomerasen en los centros de producción centenas y millares de

trabajadores. El aumento cuantitativo de los obreros agravó la lucha de clases, porque éstos comenzaron a sentirse poderosos.

Para la defensa de sus propios intereses, para reconocimiento y salvaguarda de sus derechos, nació entre los trabajadores, aconsejada por la realidad, la idea de la fundación de núcleos de clase que constituyeron, los sindicatos modernos.

La organización profesional en sindicatos fue, por tanto, medida obrera de autoprotección. Pero como los logros fueron admirables y los trabajadores unidos y en armonía comenzaron a obtener victorias sobre los patronos, éstos también sintieron la necesidad de fundar sus sindicatos. Fue profunda la influencia favorable que la organización de las entidades de clase ejerció en el desarrollo del Derecho del Trabajo. Basta señalar que el Estado, bruscamente, quedó obligado a legislar respecto de la creación y funcionamiento de los derechos y de los deberes de esos nuevos organismos.

Por un lado, porque las asociaciones se arrogaron privilegios importantes para la vida colectiva, como el de la celebración de convenciones colectivas de trabajo con carácter normativo. Por el otro, por la conveniencia de los gobiernos para obtener la conciliación entre el movimiento sindical y los intereses de la colectividad y porque el hecho está vacío de contenido científico, visto el interés político de los partidos en atraer la simpatía de los patronos y, especialmente, de los trabajadores que constituyen la mayoría del pueblo.

c) El hecho social de la colaboración.

La divergencia entre trabajadores y patronos propició la organización profesional de las dos categorías, a través de sus respectivos sindicatos, como se

acaba de indicar. De ahí sobrevino una segunda divergencia, surgida entre los sindicatos y el propio Estado.

Al legislar sobre los nuevos sindicatos, el Estado procura, de conformidad con la naturaleza del gobierno dominante, alejarse de las cuestiones centrales del Derecho del Trabajo, y deja su solución confiada a la libre concurrencia, o reducir y, si fuera posible, anular actividades sindicales en beneficio de las clases dominante. Por ello el desarrollo del Derecho del Trabajo, en el presente y en el futuro, depende de la colaboración que pueda reinar, primeramente, entre el Estado y los sindicatos obreros y patronales.

De ahí que se diga que del hecho social de la colaboración, el Estado moderno y el Estado futuro han de obtener el contenido de sus normas laborales, con mejor inspiración, para lograr constituir sus elevados destinos en pro del crecimiento de los hombres y de la humanidad.

2.3.2. Fuentes Formales.

Por fuente formal entendemos las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado, porque las reglas de Derecho no se imponen socialmente sino cuando reviste una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de Derecho, particularmente de fuerza ejecutiva. Debemos entender que estas fuentes son para el Derecho del Trabajo las mismas que en el Derecho en general, a las que se suman algunas otras fuentes particulares de la disciplina que, además de enriquecer la doctrina del Derecho, resultan importantes para su estudio.

Tradicionalmente, se les otorgan categorías de fuentes de Derecho a la Constitución, la Ley, la costumbre, el uso, el contrato colectivo, la sentencia y a los

contratos; por ello hay una gran polémica entre los tratadistas del Derecho de Trabajo, pues unos no aceptan como fuente generadora del Derecho a todas las fuentes señaladas y otros sí las admiten, pero las clasifican en formas muy diversas.

Por lo general, la mayoría de los estudiosos del Derecho únicamente consideran como fuentes jurídicas las que crean normas de carácter general y abstracto, entre las cuales, lógicamente, no pueden estar comprendidas, por ejemplo, las estipulaciones de un contrato ni lo resuelto por una sentencia. Sin embargo, si se aceptan las afirmaciones de un destacado jurista como Carnelutti, se considera que la razón le asiste cuando dice que es fuente de Derecho todo acto productor de éste, ya sea que se trate de *mandatos especiales o generales*, o bien de *mandatos abstractos o concretos*, porque entenderlo de manera diversa sería desconocer la categoría de fuente de Derecho que guarda la jurisprudencia o la sentencia colectiva, etcétera.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente reconoce como fuentes del Derecho Laboral: I.-La Constitución; II.-La jurisprudencia; III.-La costumbre y IV.- La equidad. En seguida y durante el presente estudio se tratarán cada una de estas fuentes.

2.3.2.1. La Constitución.

La Constitución es fuente primaria del Derecho del Trabajo y la de mayor importancia de las señaladas anteriormente. Esta idea, iniciada en México, trata de fijar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo dentro del texto de la Constitución en nuestro país, con la finalidad de que estos principios y postulados del nuevo Derecho sean más duraderos, ya que las reformas constitucionales representan por lógica una mayor dificultad que las correspondientes a leyes ordinarias.

Por otro lado, la presencia de tales normas en la Constitución mexicana dotan a ésta de una categoría especial: la de ser consideradas como parte de las llamadas constituciones sociales que nos rigen. A este importante movimiento jurídico iniciado por constituyentes mexicanos, se fue sumando una larga lista de países que también estimaron fundamental imponer su Derecho del trabajo en la Constitución (Alemania, Perú, Costa Rica, Guatemala, Venezuela, por citar unos cuantos).

Respecto a la naturaleza jurídica de dichas normas, por una parte una corriente de juristas y conocedores del Derecho Laboral muy fuerte afirma que dicha normatividad es simplemente declarativa, y que para adquirir efectividad se requiere un proceso previo de legislación ordinaria. Otros jurisconsultos, por el contrario, se manifiestan en el sentido de que dichos principios se pueden aplicar directamente de la Constitución. Esto se debe a que en los textos constitucionales hay disposiciones que son simples normas programáticas en las que se establecen principios del Derecho del Trabajo, así como preceptos de inmediata aplicación que crean de manera directa derechos subjetivos a favor de los interesados.

Entre las normas declarativas programáticas encontramos las que se refieren al trabajo como *un deber* o *un derecho*. En las otras normas, las de aplicación inmediata, tenemos las que fijan las jornadas, establecen el salario mínimo, etcétera.; asimismo, hay otras disposiciones que, sin ser declarativas, tampoco pueden aplicarse directamente, sino que requieren una reglamentación previa para ponerse en práctica, como las normas de habitación obrera o las de participación de utilidades.

2.3.2.2. La Ley como Fuente.

“La Ley es un cuerpo jurídico específico, es decir, la regularización de las relaciones obrero-patronales, en cuanto a su origen; es evidentemente estatal y,

además, formal, porque requiere un ineludible procedimiento solemne en su elaboración y la sanción correspondiente del jefe de estado.”¹³

Existen numerosas descripciones que se han hecho de la Ley, pero queda siempre la idea de un mandato escrito y reflexivo que emana de la suprema potestad ordenadora del Estado. En esencia, la Ley representa:

- a) La voluntad jurídica unitaria,
- b) Constituye el instrumento más adecuado para realizar el plan político del Estado, y
- c) Es la máxima autoridad de la organización estatal.

En cuanto a la Ley cuyo estudio nos ocupa, la que contiene las normas de Derecho laboral es una fuente principalísima de una suma de normas abstractas y generales que contienen preceptos jurídicos laborales imperativos. No obstante, hay que precisar que no todas las normas contenidas en las leyes laborales son así. Por el contrario, existen otras que establecen normas jurídicas, y de ahí que constituyan la Ley en el sentido material, en tanto que las reglas administrativas no crean derechos objetivos, sino actos concretos de administración, y por eso se les consideren como integrantes de la Ley en sentido formal.

Objetivamente, en lo que a la Ley Laboral respecta, se trata de un cuerpo jurídico que consta de 1,010 artículos, divididos en 16 títulos. Además, hay que tomar en cuenta que esta Ley contiene, una parte destinada al Derecho sustantivo y otra al Derecho procesal, leyes por lo general separadas, pero que en México, por guardar un principio de unidad que el legislador explica en la exposición de motivos, se han regulado ambos conceptos en un mismo cuerpo jurídico.

¹³ Bermúdez Cisneros, M., *Op. Cit.*, nota 5, pp. 42-47.

En verdad se trata de una Ley joven, con varias reformas aplicadas a su texto original, pero casi siempre con el fin de precisar conceptos y hacer más funcionales sus principios, sin olvidar su naturaleza de Derecho inacabado, que convierte en algo natural las modificaciones constantes.

2.3.2.3. La Costumbre.

Respecto al estudio de esta fuente de Derecho, nos manifestamos en contra de la doctrina tradicional, pues a ella se le da mucha importancia como integradora del Derecho, pero en la actualidad no es su característica.

En tiempos pasados, concretamente a principios del siglo XX, mientras se integraba el Derecho del Trabajo, se recurría con mucha frecuencia a la costumbre como fuente creadora de Derecho. Hoy en día, sin embargo, después de sustanciales avances legislativos de todo orden, sobre todo en materia laboral, casi todo el Derecho del Trabajo es producto de un esmerado proceso legislativo, por lo que sería falso afirmar que el actual fuera producto de usos y costumbres, pues sería tanto como negar categoría científica a muchos de los contenidos de las leyes laborales; estudios de ergonomía sobre tiempos y movimientos, concienzudos avances en el campo de la medicina del trabajo, así como en psicología industrial y sociología del trabajo se verían degradados si se afirmara que el Derecho del Trabajo de la actualidad es costumbrista.

Por ello la costumbre, como fuente del Derecho del Trabajo, dio frutos en la etapa primaria de integración de dicho régimen jurídico, pero en la actualidad su labor integradora de Derecho se torna casi circunstancial, y se reduce a hechos no legislados que difícilmente se presentarán en nuestros tiempos ante tan extensa cobertura legislativa y contractual que abarca casi la totalidad de circunstancias laborales.

Según el autor Mario de la Cueva una definición de la costumbre sería:

“La repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o complementar las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores.”¹⁴

En esta última definición se ve con claridad las dos funciones fundamentales de la costumbre. Por un lado, la función interpretativa; por el otro, la función normativa.

La función interpretativa se da cuando la costumbre no cumple la misión de normar, sino solamente actúa como instrumento para mejorar, entender y aplicar la norma positiva.

La función normativa de la costumbre, por su parte, se presenta cuando ésta actúa como norma positiva, es decir, con el peso de la ley, en razón de que en la propia ley no se hizo referencia alguna al caso de que se trate y, en cambio, existen hechos reiterativos con calidad de costumbres.

Conviene mencionar otra clasificación doctrinaria de la costumbre, que señala que puede considerarse *extra legem*; *secundum legem* y *costumbre contra legem*.

Por costumbre *extra legem* se entiende cuando regula situaciones en las que la Ley no dictó precepto alguno y cuya admisión en Derecho no ofrece ninguna duda.

¹⁴ De la Cueva, M., *Op. Cit.*, nota 12, p. 375.

Es costumbre *secundum legem* cuando sí existe la norma legal aplicable en el mismo sentido en que se da la costumbre, por lo que la ley solamente sería una reafirmación de la costumbre.

Se considera costumbre *contra legem*, cuando no es admisible en el Derecho, porque no podría admitirse costumbre alguna que estuviera en contra de la Ley.

En síntesis, aunque la costumbre sea una fuente de Derecho del Trabajo, en la actualidad no es importante, pues la mayor parte de este Derecho ha surgido mediante un proceso legislativo o contractual. Por todo esto, se considera que en la actualidad abordar la costumbre en la doctrina es tan sólo *costumbre*.

2.3.2.4. Principios Generales de Derecho.

Como fuente de Derecho se estudian los principios generales que revisten importancia primordial, en especial si tomamos en cuenta que nuestra legislación no consiste únicamente en los principios de Derecho tradicionales, los señalados como fuente de Derecho, sino que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a tres, lo que torna mucho más compleja su interpretación. Éstos son los siguientes:

- a) Los principios generales que deriven de la Constitución y de la Ley.
- b) Los principios generales del Derecho.
- c) Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución.

Realmente parecen repetitivos, porque bien podría hablarse con mayor precisión solo de la existencia de dos principios generales. En otras palabras, bastaba establecer los principios generales derivados de la Constitución y del

artículo 123; y los principios generales de Derecho, porque la función de estos últimos es ser fuente del Derecho de carácter supletorio, para el caso de que existiesen lagunas en la legislación laboral. Es importante el orden en que se citaron; primero, los emanados de la Constitución y del artículo 123 de ésta; en seguida los principios generales de Derecho.

A pesar de ser citados con frecuencia en múltiples textos legales, sigue discutiéndose acerca de la clasificación.

2.3.2.5. El Derecho Internacional como Fuente.

Al abordar el tema de las fuentes del Derecho del Trabajo, tendremos que considerar en forma muy especial el Derecho Internacional del Trabajo, porque actúa en forma determinante en la mayor parte de los países en la creación de la norma.

El Derecho Internacional se presenta en dos versiones:

- a) Los tratados bilaterales que se celebran entre país y país.
- b) Los convenios adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

Los primeros pueden ser de cooperación, comerciales o, en la actualidad, tratados de integración económica, pero contienen normas de naturaleza laboral que se aplicarán en los países que celebran el tratado. En esos casos, suelen incorporarse tales obligaciones en los textos nacionales con el carácter de ley.

La segunda opción se presenta en los convenios emitidos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, a la cual se obliga la mayor parte de naciones por medio de un sistema previo de adhesión. En este caso se presenta un problema jurídico de mera interpretación, porque hay que desentrañar si dichos

convenios son aplicables en el momento que se ratifican en los diferentes países, o si se requiere de la creación de normas expresas para su exigibilidad. Al respecto se manifiesta en el sentido de que tales convenios son obligatorios únicamente dentro de los países que formen parte, de manera automática desde que se ratifican.

Por último, existe una recopilación de todos los convenios ratificados y se conoce en el medio como Código Internacional del Trabajo; en realidad, dicho instrumento jurídico no obliga a ninguna nación, sólo parcialmente en lo que respecta a cada convenio que hubiere ratificado. Por ello se repite que los convenios sólo son obligatorios cuando se ratifican. Es en la voluntad del Estado que suscribe un tratado, o que se adhiere al suscrito por otros Estados, o que firma un convenio unánimemente adoptado en una reunión internacional, donde reside la posibilidad de que las cláusulas de dichos tratados o las prescripciones de este convenio se conviertan en fuente directa de aplicación como el ordenamiento jurídico del Estado en cuestión.

2.3.2.6 El Contrato Colectivo como Fuente.

El Contrato Colectivo tal vez sea la fuente más usual después de la Ley en el nuevo Derecho del Trabajo. Se le conoce como fuente extra estática, porque su origen no es estatal, sino que obtiene el carácter de fuente por la conjunción de intereses entre el sindicato y la empresa, cuando convienen las cláusulas de la contratación colectiva.

En el Contrato Colectivo, el pacto se establece entre el sindicato obrero y la empresa, considerados como órganos de clases, con el fin directo de fijar reglas abstractas, genéricas y obligatorias que regulen su relación laboral. Su frecuencia se debe al mismo desarrollo industrial, que ha propiciado que empresas y sindicatos opten por fijar sus condiciones laborales a través de esta fuente normativa. Esto no puede ser de otra manera, ya que la Ley goza de la protección

que le da el principio de orden público, esto es, no se admite la posibilidad de que ella modifique sus propias normas. En cambio, en este caso, se da *el desplazamiento de la norma legal por la convencional, ya que no importa alterarla en su finalidad, sino superarla.*

Esta fuente normativa tiene, además, las características de que es revisable periódicamente y, por tanto, se puede considerar móvil.

2.3.2.7 El Reglamento de Trabajo como Fuente.

“El Reglamento Interior se convierte en otra fuente normativa para las relaciones obrero-patronales. Esto sólo en los casos en que la elaboración de este reglamento hubiese sido dual entre patrón y trabajadores, porque si ese reglamento únicamente fue elaborado por la empresa no creemos que guarde la condición de ser fuente de Derecho, pues en esos casos serán tanto como delegar a la empresa un poder normativo que es potestad del Estado.”¹⁵

En cambio, si el reglamento es producto de las partes que intervienen en el contrato, no son éstos propiamente la fuente, sino la esencia del acto de coincidencia de intereses lo que se reconoce como tal.

Los reglamentos constituyen un proceso que se opera en dos tiempos. Durante el primero, se manifiesta como auto titulación del poder de mando de la empresa, o como *potestad* de su autonormación colectiva, que regula y en parte sustituye a los Contratos de Trabajo y luego como medida de seguridad, que emana de la voluntad unilateral de la empresa. En el segundo tiempo, se desplaza de la formación unilateral para penetrar en un proceso formativo en el que actúa la concurrencia de los trabajadores en la elaboración del reglamento de la empresa.

¹⁵ Bermúdez Cisneros, M., *Op. Cit.*, nota 5, pp. 48-52.

El Reglamento Interior de Trabajo requiere para su creación formalidades muy importantes como: la forma escrita, la doble manifestación de trabajadores y patrones, el registro ante la autoridad. La carencia de alguna de estas formalidades hace imposible su aplicación.

Respecto a la publicidad necesaria de las normas integradoras del reglamento, creemos que sí es fundamental, pues a quienes se les va a aplicar deben conocer su contenido. Por ello, existe la obligación de colocarlas en algún lugar visible de la empresa, ya que no podría exigirse a los trabajadores observar conductas dentro de la empresa si estos desconocen las reglas.

En cuanto a su elaboración, el Reglamento Interior de Trabajo es cada vez con más frecuencia obra de los órganos paritarios, que en el seno de cada establecimiento ejercen ahora facultades hasta no hace mucho reservadas exclusivamente al patrón.

En estos casos, el Reglamento de Taller o Reglamento Interior debe considerarse una fuente de Derecho y no de obligaciones. En una disciplina jurídica en formación, como la nuestra, vinculada a instituciones, grupos y hechos de la vida real, la evolución que sufren sus cambios constantes van mostrando cada vez con más claridad la verdadera naturaleza jurídica de las instituciones del Derecho del Trabajo. Por ello, para determinar previamente su naturaleza como fuente formal, debe considerarse el modo y la forma con que se elabora el reglamento de la empresa.

En el Derecho Mexicano del Trabajo el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo establece la formación de una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, a fin de elaborar el reglamento. Además, se exige la formalidad de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo surtirá efectos a partir de este depósito.

2.3.2.8 La Jurisprudencia.

Por jurisprudencia se entiende un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictada por la Suprema Corte de Justicia. La jurisprudencia así entendida se considera una fuente de Derecho, pero no está exenta de contradicción en la doctrina, que incluso llega a negarla.

La aplicación del Derecho por los máximos tribunales en los casos sometidos a su jurisdicción debe realizarse en forma concentrada y constante, a fin de crear lo que conocemos como jurisprudencia sólida, ya que esta fuente de Derecho desde el punto de vista doctrinario requiere estabilidad y uniformidad. Además, será considerada formalmente como una fuente de Derecho cuando la Ley así lo establezca; en otras palabras, el Derecho puede crear Derecho cuando esta aplicación es reiterada en un mismo sentido.

En el Derecho mexicano, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce calidad de fuente formal de Derecho al establecer:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

2.4.2.9 La Doctrina.

La doctrina es la expresión clara, concreta y fundamentada de quienes han hecho del estudio del Derecho una profesión. En materia de Derecho laboral, la doctrina es abundante y de calidad, y existen en diversos países especialistas de

la materia que en una u otra forma brindan aportes a la integración de una doctrina internacional o nacional del Derecho del Trabajo.

Se considera que este florecimiento de la doctrina del Derecho del Trabajo se debe a que en el momento actual las diversas tendencias políticas existentes coinciden en otorgar importancia a lo social, en cuya categoría se halla inmerso el trabajo. Además, existen otros factores que concurren en esta preocupación social, muy extendida e impulsada por el Estado al crear una jurisdicción autónoma, como la abundante legislación que sobre este Derecho se viene dictando y la actividad de las universidades al incluir el Derecho del Trabajo en sus planes de estudio, etcétera.

Todo esto se ha logrado enriquecer con la valiosa aportación de la doctrina por parte de un grupo selecto de especialistas y estudioso del Derecho del Trabajo.

También contribuye notablemente a aclarar, dilucidar y exponer, unas veces como fuente original y otras como pura interpretación, cuanto tiene relación con esta materia en específico. La extensa bibliografía aparecida en los últimos años ha ejercido también enorme y beneficiosa influencia en la evolución del Derecho laboral y ha revelado la importancia que los estudios científicos tienen para la creación de un Derecho plenamente autónomo.

En el Derecho mexicano se presenta una situación interesante, pues el ya mencionado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que fija las diversas fuentes supletorias de Derecho, no menciona a la doctrina como tal; sin embargo, el artículo 840, relativo al contenido que deberán observar los laudos, dice en su fracción VI: Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

2.4.2.10 La Equidad.

Otra de las fuentes del Derecho es la equidad, entendida como el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas mediante las cuales se tomen en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de éstas se interprete y aplique con justicia la Ley, que siempre está redactada en términos abstractos y generales. En otras palabras, la equidad es una interpretación razonable. La legislación mexicana reconoce la equidad con el carácter de fuente en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Sin embargo, se le atribuye una naturaleza especial entre dichas fuentes, porque si por ella se entiende *el sentido más justo de interpretar y aplicar la ley*, entonces no tendrá un carácter supletorio como las demás fuentes, sino su uso será obligatorio y constante ya que para su aplicación no se requiere de un vacío legislativo, como al que se refiere el citado artículo 17 de la ley al decir *a falta de disposición expresa*

CAPÍTULO III

CONCEPTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1. DEFINICIÓN.

El Derecho es una ciencia un conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad, también se le conoce como la actividad científica que opera sin violar el principio científico, estudiando y tabulando las actividades políticas fácticas, tal como se expresan los interés, simpatías, aspiraciones e ideologías de los distintos grupos influyente, valiéndose de la información científica de los expertos para conocer de mejor manera la situación problemática y por último, considerando todos los elementos, proponer una recomendación para resolver el problema, que no es una solución, sino una resolución.

El Trabajo es considerado como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”¹⁶ y de acuerdo al Art. 3 de la Ley Federal del Trabajo dice que *El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio.*

¹⁶ García Pelayo y Gross, Ramón, *Diccionario Larousse Usual*, Ediciones Larousse, México, 1994, p. 747.

El derecho es el conjunto de leyes, resoluciones, reglamentos creadas por un Estado, que pueden tener un carácter permanente y obligatorio de acuerdo a la necesidad de cada una y que son de estricto cumplimiento por todas las personas que habitan en esa comunidad para garantizar la buena convivencia social entre estas y que la resolución de los conflictos de tipo interpersonal lleguen a buen puerto.

O sea que más allá que yo considere que, por ejemplo, respetar alguna norma de tránsito es injusta, la deberé respetar y observar porque al derecho no le interesan los pensamientos particulares, sino garantizar el buen funcionamiento de una sociedad. De esta manera, se admite que la existencia del derecho es relevante para permitir que los derechos de los ciudadanos como seres individuales se articulen de modo apropiado para lograr la permanencia de la sociedad en su conjunto.

Aunque a veces no nos percatemos por razón de la cotidianeidad y el automatismo de algunas situaciones o acciones que protagonizamos todos los días de nuestras vidas, el derecho es una de las cuestiones que más presente se hace en cada una de nuestras jornadas; el hecho de que los trabajadores tomen un medio de transporte todas las mañanas para ir a trabajar o el mismo trabajo que realizan en orden a la recepción de una retribución ya sea diaria, semanal o mensual de dinero, son en su totalidad cosas que implican un derecho constituido con el que todos los trabajadores cuenta, los patrones se obligan y las autoridades tutelan.

Ante su falta podemos y tenemos el derecho de reclamarlas sino se cumplen efectivamente y en tiempo y forma. Es decir, el Patrón tiene la obligación de pagarle a los trabajadores la cantidad de dinero que haya sido estipulada contractualmente, ya sea diario, semanal o mensual y la empresa tiene el compromiso asumido de cumplir con todas las demás prestaciones a la que esta

se haya obligado, lo que le da a todos los trabajadores el derecho de reclamarlo en caso que por cualquier razón no lo haga.

Por consiguiente, sólo cuando el derecho se cumple es posible el funcionamiento armónico de una sociedad, dado que la falta de cumplimiento de la ley precipita verdaderas situaciones de anarquía donde algunos de los integrantes se verán perjudicados en su integridad, su patrimonio o incluso con la pérdida de su vida.

Lo que nos da el derecho a todos sin excepciones, es la posibilidad de ser iguales ante la ley, es decir, no importa para el derecho que los patrones tengan mayor poder y posibilidades económicas que el subordinado, ya que este a la hora de hacerle un reclamo por ese dinero que no se le pagó o bien por cualquier otra prestación que no se le haya dado cumplimiento al trabajador. Sí es así, el derecho estará del lado del trabajador, por supuesto. Esta igualdad ante la ley significa que los derechos constitucionales u otorgados por otras leyes o normativas son valederos para todos los habitantes de una nación, en forma independiente de su tarea, posición económica o formación intelectual o académica.

El distinguido jurista Mario de la Cueva declara que *“el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”*¹⁷.

Tal y como el connotado jurista en material Laboral Alberto Briceño Ruiz, menciona que el derecho del trabajo: *“son normas jurídicas, toda vez que estas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio puede logarse en la medida en*

¹⁷ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 13ª Ed., Porrúa, México, 1993. P. 85

*que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre*¹⁸.

El derecho está nutrido y se basa generalmente en textos escritos en el cual se plasmaron determinadas ideas o fundamentos esenciales para hacer uso del derecho, estas son: la constitución, la ley, la jurisprudencia, la costumbre, el acto jurídico, los tratados, la doctrina, entre otros. La sistematización de estas normas en distintas jerarquías permite su mejor ordenamiento y evita tanto las contradicciones como las superposiciones.

Así, una ley emitida por el Parlamento y promulgada por el poder ejecutivo no puede vulnerar lo establecido en una normativa de nivel superior, como la Constitución. Es por ello que se requiere de organismos para la vigilancia del cumplimiento de la ley; en cada nación, este organismo recibe distintas denominaciones y se enmarca dentro del Poder Judicial.

Además, en los países federales, el derecho presenta, además de su dimensión nacional, una organización propia estadual o provincial que puede diferir en distintos matices para cada región. Se prefiere que ciertos delitos o violaciones de derechos de importancia estratégica queden en manos del derecho federal, como ocurre con el tráfico de estupefacientes o la seguridad nacional, entre otros.

El derecho ha sido dividido en diversas categorías para organizar su tratamiento, para separar las diferentes cuestiones sean administrativas, civiles, económicas, bancarias, mercantiles, laborales, políticas, procesales, entre otras. Asimismo, el apropiado desempeño del derecho conlleva la colaboración con otras disciplinas, como las ciencias de la salud (en el campo forense), las ciencias exactas (en la realización de pericias de distinta índole) y también la criminología (en sus más variados enfoques descritos por las ciencias modernas).

¹⁸ Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 9ª, Harla, México, 1993. P. 24

Dentro de las diferentes categorías antes mencionada de acuerdo con la doctrina el Derecho contempla tres diferentes ramas que son: el Derecho Público, Privado y Social (que incluye al Derecho del Trabajo).

El Derecho del trabajo se encuentra dentro de la Rama del Derecho Social que se define como el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en Favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles (como los trabajadores), para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden jurídico.

Tradicionalmente se manejaba que el derecho se encontraba clasificado en normas jurídicas de derecho privado y público, el primero contemplan las leyes que regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, en el segundo regula las normas del Estado y demás personas u organismos que se encuentran dotados de poder público y las relaciones donde interviene con ese carácter ante particulares u otras de su mismo carácter. Pero durante la evolución del derecho y las necesidades de la sociedad surgió la tercera rama consistente en el Derecho Social el cual se define como que se define como el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en Favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles (como los trabajadores), para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden jurídico.

Ahora bien el Derecho del Trabajo se encuentra dentro de la Rama del Derecho Social al buscar de rodear al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades, protegiendo al trabajador por ser la clase débil considerada por el Derecho Social.¹⁹

En este momento ya hemos definido el concepto del derecho y la rama del Derecho Social donde se encuentra el Derecho del Trabajo o Laboral, el cual se define como el conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones que se dan entre trabajadores y los trabajadores, entre patrones y trabajadores y viceversa.

El Derecho Laboral o del Trabajo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre los trabajadores y los patrones en las diferentes situaciones o circunstancias que se presenten, a fin de que la actividad en cuestión pueda desarrollarse sin ningún contra tiempo para cualquiera de las partes buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital.¹⁹

Por su propia naturaleza es protector de la clase trabajadora y esto viene desde el mismo origen del derecho que fue establecer una seguridad apropiada para los trabajadores al encontrarse en una posición de minoridad frente a su empleador. Las normas laborales primordialmente se crearon para asegurar al trabajador el cumplimiento y respeto sus derechos más básicos que se veían violados tales como las cantidades de horas de trabajo, el establecimiento de un salario mínimo, vacaciones, prestaciones, horas de descanso, previsión social, condiciones de higiene, seguridad laboral y demás condiciones laborales que hoy en día no se valora, pero que en otros tiempos de la historia del derecho laboral estos derechos irrenunciables no existían para la clase trabajadora.

Se considera que sus inicios que se dieron a partir de los fenómenos sucedidos en la Revolución Industrial, esto ante el abuso desmedido e inhumano por parte de los empleadores, provocando la unión y levantamiento de la clase trabajadora por medio de protestas motivando con el fin de establecer regulaciones que le dieran protección a sus derechos fundamentales y sirvieran en el desarrollo de la relación laboral.

¹⁹ De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 13a Ed., Porrúa, México, 1949 p. 907.

3.2. PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

Como se viene mencionando anteriormente el Derecho del Trabajo se encuentra dentro de la rama del Derecho Social que tiene como principal interés la protección de los individuos socialmente débiles, asimismo ya se estableció que de la relación obrero-patronal el trabajador es quien necesita de esa protección, siendo esta la razón y el origen mismo del Derecho del Trabajo.

El doctor de la Cueva manifiesta que las normas laborales tienen la característica de ser un derecho de y para la clase trabajadora, pues su objeto último o garantizar que nunca podrá exigirse de los trabajadores que desarrollen su actividad en condiciones más gravosas de las específicas en las cláusulas convenidas.²⁰

Es decir, aunque *el derecho del trabajo nace como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, con el propósito de reivindicar para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a la persona humana*, la realidad es que no deja en estado de indefensión a los empleadores o patrones.

En efecto, en muchos artículos de la Ley Federal del Trabajo hay preceptos legales que benefician al patrón, como:

Justificar el despido de un trabajador sin incurrir en una violación de los derechos de éste.

El derecho de acudir ante la autoridad encargada de regular la materia laboral para expresar los perjuicios que experimenta debido a las acciones de algún trabajador.

²⁰ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª Ed., Porrúa, México, 1972. P.577

Alberto Trueba Urbina, uno de los estudiosos del aspecto laboral más reconocidos, escribió lo siguiente: *en general, todas las disposiciones sociales del artículo 123, son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera.*

La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

Es frecuente que entre los estudiosos encontremos diferentes puntos de vista en torno a si el derecho laboral es proteccionista o no. Lo que podemos afirmar es que la norma jurídica en materia laboral si lo es en este sentido: si una de las partes de la relación obrero – patronal acude ante la autoridad correspondiente para solicitar su protección, deberá ser atendida. En caso de que el derecho le asista, será protegida por la ley, sin distinguir si el beneficiario es el

La idea de que el derecho laboral es proteccionista, trae a colación una tesis que menciona que el Estado, como un gesto político hacia los trabajadores, creó una ley que pareciera inclinarse a favor de ellos, porque desde la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1980, ésta incluye a las disposiciones procesales.

Algunos preceptos legales confirman lo antes mencionado, por ejemplo: un aspecto proteccionista procesal aplica cuando el trabajador acude sin abogado (probablemente por escasez económica) a una audiencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que ésta deberá proporcionarle uno gratuitamente. Mientras que el patrón, si no es asistido por un abogado, no podrá disponer del defensor de oficio.

Otro caso que demuestra el carácter proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, lo encontramos en su artículo 18, que manifiesta: que si existen dudas en la resolución de una controversia entre el patrón y el trabajador, la interpretación definitiva del asunto será favorable para este último.

Es por ello que más de un experto en esta materia han considerado al Derecho del trabajo como Protector de la Clase Trabajadora, concepto que en mi punto de vista es correcto, puesto que como más adelante podremos ver se originó por los abusos por parte de los Patrones y la necesidad de otorgarle a los trabajadores condiciones dignas y de igualdad con los Patrones en la relación de trabajo.

Por lo tanto, actualmente se requiere reformar la LFT, pero la clase trabajadora se opone a ello porque tiene miedo de perder los beneficios y derechos que ha conseguido a través de décadas de lucha política y sindical. Además, sabemos que la protección constitucional de los trabajadores es cada vez menos eficaz, debido a que los patrones practican nuevas formas para beneficiarse ventajosamente de los servicios de sus empleados.

El mismo Art. 123 Constitucional es protector de los trabajadores y de la clases obrera teniendo como objeto mejorar las condiciones económicas y por consiguiente alcanzar el bienestar social y la nivelación entre el Obrero y Patrón, además de la Ley Federal del trabajo que en sus Artículos 6° dice que *“Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán los aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador...”*, el 18 *“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”*; el 530° que habla de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador la cual deberá de representar o asesorar gratuitamente a los trabajadores y a sus sindicatos, el Art. 685 que obliga a la Autoridad a admitir todas las demandas o acciones intentadas por el trabajador y en caso de existir algún error o deficiencia este deberá subsanarlas, es decir, corregir todos los errores u omisiones por parte de la defensa del trabajador, y no así las del Patrón.

3.3. RELACIÓN LABORAL.

Como se comentó anteriormente el derecho laboral regula el trabajo subordinado que presta una persona a favor de otra a cambio del pago de un salario.

La relación laboral es cualquier acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario tal y como lo define el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo.

3.4. CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Teniendo como tres características fundamentales: debe ser personal, subordinado y remunerado.

3.4.1. Personal.

Es Personal porque el trabajo debe prestarlo precisamente es la persona que se contrata para ello y a quien se le hará la remuneración, no pudiendo transferir el derecho de prestar el trabajo a otra persona.

3.4.2. Subordinado.

Es Subordinado porque el trabajador depende técnica del trabajador con el Patrón, a quien deberá respetar y obedecer, siendo este el elemento principal y de mayor distinción para que se pueda dar la relación laboral, ya que no todos los trabajos personales y remunerados son objeto del Derecho Laboral.

3.4.3. Remunerado.

Es Remunerado por la contraprestación que otorga el patrón al trabajador por su servicio prestado.

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo surgió por la necesidad del proteger a la clases Trabajadora, no obstante tal privilegio no permite violar la equidad o igualdad con los Patrones y es por ello que debe estar limitado y no como en la actualidad que en algunos casos donde la clase trabajadora se ha excedido al grado de abusar de este principio protector, dejando de ser el individuo débil.

3.5. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación laboral se establece entre dos tipos de personas, *el Trabajador* que es la persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado y entre *el Patrón* que es quien utiliza los servicios subordinados de uno o varios trabajadores.

3.5.1. Trabajador.

Al Trabajador también se le conoce como obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., que es quien ejerce el trabajo que comprende toda actividad o esfuerzo humano, intelectual o material, sin importa de la preparación requerida para el puesto o esfuerzo a ejercer.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo siempre será una persona física, pudiendo prestar su servicio subordinado a una persona física o moral, personalmente y no por conducto de otra persona.

El trabajo es subordinado siendo una obligación ya que tendrá que realizarlo bajo las órdenes del Patrón en todo lo concerniente al trabajo.

3.5.2. Patrón.

El Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores tal y como lo define el art. 10 de la Ley Federal del Trabajo, también se le denomina como empleador, patrono, empresa, acreedor y deudor en la relación laboral etc., Este es quien recibe los servicios del trabajador a cambio de una remuneración o salario y quien en caso de ser despótico y autoritario, indiferente o que pretenda conservar una posición autárquica va a desaparecer²¹.

3.6. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es considerado como cualquier Acto que se podrá dar en cual forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona (Trabajador) se obliga a prestar a otra (Patrón) un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos, sin importar si fuese celebrado por verbal o por escrito

El Contrato de Trabajo según el Doctor Devealí proviene de la función reguladora del derecho y de las bases sociales universales que han contribuido a

²¹ Caen Lyon, Gerard, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial du Sevil, Paris, 1987. P. 760

su construcción. Uno y otros conceptos se apoyan en los principios elementales de la justicia social y viene como presupuesto de su fuerza obligatoria e inderogable la idea de la condición de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente al empleador, no sólo en el momento de su contratación o empleo sino durante el desempeño laboral²².

3.7. TIPOS DE CONTRATOS.

El tipo y la duración de las relaciones de trabajo las determina el contrato de trabajo y el Art. 35 de la Ley Federal del Trabajo consistentes en: Por obra, por tiempo o temporada determinada y por tiempo indeterminado.

El jurista Euquerio Guerrero dice que *“Toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales, con lo que nos está indicando dos clases de trabajadores, los que son de tiempo indefinido y los temporales, agregando a los trabajadores por obra determinado y a los trabajadores por tiempo fijo”*²³.

3.7.1. Contrato por tiempo indefinido o indeterminado

Es el que se conoce como trabajador de *planta* o *base*, tiene fecha de inicio pero no de término, y al no contar con un término o propósito determinado se presume que es por un periodo de tiempo largo.

3.7.2. Contrato por tiempo determinado.

En este contrato se establece una fecha precisa de su duración, entiendo que tiene fecha de inicio y de término; ahora bien eso no quiere decir que con ese

²² Devalí L., Mario, *Lineamientos de Derecho del Trabajo*, Editora Argentina, Buenos Aires, 1956. P. 661

²³ Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 13ª Ed., Porrúa, México, 1983. P. 522

elemento es suficiente, ya que la Ley Federal del Trabajo en el art. 37 considera que solo pueden ser determinados en los casos que la misma naturaleza del trabajo así lo exija, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajo y en virtud de contratarse por una temporalidad y una puesto de trabajo en específico.

3.7.3. Contrato por obra determinada.

Estos contratos van dirigidos a la Industria de la Construcción y contratista de ese rubro o de distintos servicios, en el entendido que el contrato tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, as si subsiste la materia de trabajo la relación prorrogada todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

3.8. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

Es la disolución de la relación laboral o del trabajo y se da cuando uno de los sujetos incumple con alguna de sus obligaciones contractuales, esto quiere decir por alguna causa que justifique su rescisión en favor del otro por haber incurrido en alguna de las faltas señaladas en la Ley ya sea para el caso del Trabajador o del Patrón.

La rescisión se define como la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

El patrón o el trabajador tienen derecho a promover la demanda de rescisión, pero la causa o causas de rescisión deberán ser comprobadas ante la junta conciliación respectiva.

3.8.1. Causas Imputables al Patrón.

De acuerdo con la definición doctor de la Cueva *sólo la voluntad del trabajador cuenta en la disolución de dicha relación laboral, salvo los casos de incumplimiento de las obligaciones contraídas o de motivos justificados delimitados en la ley.*

Dentro de las causas justificadas señaladas en el Art. 51 de la Ley Federal del Trabajo para que el trabajador promueva o solicite la rescisión de la relación se encuentran:

”Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

- IV. *Reducir el patrón el salario del trabajador;*
- V. *No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;*
- VI. *Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;*
- VII. *La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;*
- VIII. *Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y*
- IX. *Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y*
- X. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”*

Para demostrar esta causa la Ley no contempla algún procedimiento o requisito previo para ello, sino que faculta al trabajador para que demande directamente o bien cite conciliatoriamente a la parte patronal para hacer valer sus derechos y para lo que procederá la Liquidación.

Esta se da cuando el Patrón no comprueba la causa o causas de rescisión se considerara que el despido fue injustificado y deberá reinstalar al trabajador con la excepción establecida en el art. 49 de la Ley Federal del Trabajo, que exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que establece el Art. 50 que consisten en:

- I. Tres meses de salario de indemnización constitucional
- II. Salarios vencidos
- III. Doce días de prima de Antigüedad por cada año de servicios
- IV. Salarios devengados pendientes por pagar.
- V. Vacaciones Proporcionales;
- VI. Prima Vacacional correspondiente al 25% del monto que debe pagarse por concepto de vacaciones.
- VII. Aguinaldo;

3.8.2. Causas imputables al Trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 contempla las causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Patrón, esto quiere decir las causas por las cuales el Patrón puede optar por la rescisión de la relación laboral por una falta del trabajador, sin necesidad de hacer el pago de la indemnización constitucional en las que se encuentran:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y*

proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;*
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;*
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;*

- IX. *Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
 - X. *Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
 - XI. *Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
 - XII. *Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*
 - XIII. *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
 - XIV. *La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- XIV Bis *La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y*

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

En virtud de ser irrenunciable las prestaciones a pagar de finiquito a favor del trabajador que han devengado por motivo de su trabajo, estos deberán ser cubiertos por el Patrón y

Para lo cual el trabajador se hará acreedor al pago del finiquito que es la cantidad que el Patrón paga al trabajador al momento de la rescisión laboral por causas imputables al trabajador, por terminación de la contrato por obra o tiempo determinado o por renuncia voluntaria del trabajador que no haya cumplido 15 años de servicios en la misma empresa.

Este Finiquito se calcula a partir del salario diario percibido que se utiliza como base haciendo a un pago proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salario pendientes de pago, así como prestaciones u obligaciones convenidas particularmente con el Patrón.

Para el Cálculo del Finiquito en todos los casos se deberá sumar::

- I. Salarios devengados pendientes por pagar.
- II. Vacaciones Proporcionales;
- III. Prima Vacacional correspondiente al 25% del monto que debe pagarse por concepto de vacaciones.
- IV. Aguinaldo;

En casos especiales se deberá de cuantificar:

- V. Prima dominical cuando el trabajador labora los domingos corresponderá al 25% extra sobre el salario de los días ordinarios laborados;

- VI. Horas Extras las primeras nueve horas semanales que excedan de la jornada de trabajo señalada en la ley se multiplicaran por el doble del salario, si supera de las nueve horas semanales, el excedente se deberá multiplicar por el triple del salario que corresponda;
- VII. Prima de antigüedad siempre y cuando el trabajador tenga más de quince años o más trabajando para el Patrón;

Y todas las demás convenidas por las partes.

3.8.3. Problemática procesal de la Relación laboral por causas imputables al Trabajador.

Ahora bien para que proceda esta rescisión la parte final del Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo dice: *El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.*

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

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

Por la Ley contempla la necesidad de dar aviso al trabajador y de iniciarse por parte del Patrón un procedimiento, ya que de no hacerlo se considerara como despido injustificado y este se hará acreedor al pago de la indemnización señalada anteriormente.

En la actualidad en este punto de la rescisión del art. 47 es donde se origina gran parte de la desigualdad procesal entre el trabajador y el patrón, en virtud de que la mayoría de los patrones no tiene conocimiento de tal proceso que debe seguir, puesto que dentro de su carácter de empresario y no de especialista en derecho, mucho menos en materia laboral desconoce estos puntos y casi todas las ocasiones sin importar de que el trabajador haya cometido alguna falta el patrón llega a incurrir en una causa de despido injustificado viéndose obligado a pagar la indemnización constitucional.

Si estamos hablando de que en los casos de que el Patrón aunque tenga causas justificadas, pero no los haga valer, no de aviso a la junta o cometa cualquier otro error

Porque considero que la Ley viola el principio de igualdad por la simple razón de que el Patrón no puede recurrir a un órgano similar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador para asesorarse o bien para ser representado en el citado procedimiento o en su momento dentro de un juicio, sino que está obligado a contratar a un especialista en la materia y en caso de hacerlo o no tener conocimiento verse acreedor a una condena o multa por su misma ignorancia, y en muchos de los casos resulta legal pero injusto.

Aparte de que el legislador al no designarle apoyo presume que todos los patrones cuentan con la posibilidad y capacidad económica para poder pagar los gastos que se generen por esas diligencias o por la asesoría para hacerse de esos conocimientos, y como más adelante se demostrara en México la mayoría de las empresas no cuenta con ellas.

CAPÍTULO IV

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1. CONCEPTO DE PROCESO.

Dentro del Derecho Procesal se utiliza como sinónimo de *Juicio* o secuencia de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un procedimiento

El proceso es una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados a obtener una determinada resolución jurisdiccional, esto abarca tanto la declaración de un derecho en un caos controvertido, como los actos posteriores al mismo donde se pretende ejecutar la resolución obtenida dando con ello por terminado el proceso.

Ahora bien dentro de la práctica el juicio es utilizado como sinónimo de proceso y procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un proceso.

Para algunos tratadistas consideran que debería de sustituirse el término de juicio por el de proceso, en función de que la primera no significa el desarrollo de una función, al no comprender en la actualidad la serie de actos coordinados para

alcanzar una finalidad, que es lo que otorga naturaleza propia al proceso jurisdiccional, pero para el presente estudio hablaremos del proceso y el juicio como sinónimos.

4.2. CONCEPTO DE JUICIO DENTRO DEL DERECHO LABORAL.

Es el conjunto de actos que realizan ante un juez de trabajo, ante un tribunal de trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje en consecuencia de controversias o discusiones que con arreglo a las leyes sostienen trabajadores y patronos por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado.

4.3. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Es el conjunto de disposiciones que regular la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo en materia Laboral, cuyo fundamentó se encuentra en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos particularmente en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo del Aparto A.

El derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronal y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el Derecho Procesal Laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho Procesal en General.

La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia, que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

Correspondió a las entidades federativas la expedición de leyes laborales entre 1917 y 1926, hasta que la propia legislación se centralizo en el Congreso de la Unión, de acuerdo con la reforma Constitucional de 06 de Septiembre de 1929, con base en la cual se expidió la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, en la cual se incorporaron las normas procesales.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de este ordenamiento, cuando por primera vez el legislador dio muestras de una seria preocupación por ordenar más o menos sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de la justicia laboral.

Algunos juristas del derecho laboral lo definen como *aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico*. Además de lo señalado anteriormente también se le define como *El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales*, siendo esta la definición que considero más puntual, clara y exacta que se puede dar del derecho procesal del trabajo, puesto como se menciona anteriormente su origen se dio con el fin de regular el proceso jurisdiccional de las citadas relaciones obrero-patronal.

El Derecho Procesal del Trabajo como cuna ciencia jurídica especial se encuentra impregnado por características muy peculiares que lo distinguen de otras ramas como lo son el Agrario, Mercantil, Administrativo y todas las demás ramas propias del Derecho Procesal. Para unos esas peculiaridades propias del Derecho Procesal Laboral los llaman características, otros principios; y de ellas nos ocuparemos enseguida, con él, con el propósito de pretender ser más claros comprensibles en los diferentes aspectos procesales que se tocan en el presente trabajo.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece: *El Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta....* Del anterior precepto podemos derivar las siguientes características del proceso laboral mexicano, como son la publicidad; la gratitud: la inmediatez; La oralidad; de instancia de parte; de concentración; de sencillez y de suplencia de queja.

4.4. RELACIÓN PROCESAL LABORAL.

Se origina al momento en que alguna de las partes comparece ante el Juzgador para hacer valer algún derecho, esto por ser a instancia de parte y termina con la elaboración de un laudo por parte de la Autoridad, por conciliación o convenio de las partes o cualquier otro acto que ponga fin al proceso.

El Jurista De Pina Vera define que el conflicto laboral es cualquier acción producida en una relación de trabajo pudiendo ser individual o colectivo.

En cambio el maestro Cisneros dice que es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.

4.5. PARTES.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo dice que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Entre ellas se encuentran el Actor, Demandado, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Autoridades Laborales y Otros sujetos procesales.

4.5.1. Actor.

Es la parte que da origen a la relación procesal laboral al ser quien comparece ante la Autoridad para ejercitar sus derechos respectivos al presentar la demanda en contra del demandado y esta forma parte en la relación laboral desde ese momento.

4.5.2. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y del gobierno en las entidades federativas en el nivel local, quienes tienen funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia y conciliación en beneficios de los trabajadores y de los sindicatos de obreros, tal y como la Ley Federal del Trabajo lo señala en el art.

530 que dice que deberá representar o asesorar e interponer recursos ordinarios y extraordinarios única y exclusivamente 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 norma de trabajo.

Beneficio de Asesoramiento y representación que recibe únicamente el trabajador, además de que este deberá de interponer demanda de amparo ante las autoridades competentes, y seguir el juicio hasta obtener sentencia ejecutoriada, esto quiere decir que aunque el trabajador abandone el proceso o no tome interés en el mismo se encuentra protegido por la ley al verse obligado de oficio la Procuraduría a continuar con el proceso y en el caso del Patrón no es igual, ya que le Ley en ese aspecto no lo protege.

4.5.3. Demandado.

Son aquellas personas físicas o morales a la que se presta un servicio en el caso de los patrones. El demandado no necesariamente debe de intervenir durante la relación procesal al poder llevarse a cabo el juicio en rebeldía por la no intervención dentro del proceso laboral.

Para el demandado la relación procesal inicia al momento en que es emplazado a juicio.

4.5.4. Autoridades.

La Autoridad es la que se encarga de aplicar las leyes en materia laboral, regular y vigilar que se cumplan, así como impartir justicia y a diferencia de otras remas del Derecho en materia Laboral las autoridades dependen directamente del Ejecutivo.

Entre las autoridades señaladas por la Ley Federal del Trabajo vigente se encuentran:

- I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Secretarías de Hacienda y Crédito y Público y de Educación Pública;
- III. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- IV. Inspección del Trabajo;
- V. Comisión Nacional y Comisiones locales de salarios mínimos;
- VI. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- VII. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- VIII. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- IX. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

4.5.4.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como Secretaría de Estado Le compete la aplicación de las normas de trabajo, impartición y procuración de la justicia laboral, promoción de empleo, capacitación, adiestramiento, productividad y mejoramiento de las condiciones generales del trabajo. Fomentando el empleo y la equidad entre los patrones y trabajadores.

4.5.4.2 Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

Les compete la intervención y vigilancia de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de acuerdo con la misa Ley.

4.5.4.3 Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Esta unidad administrativa es dependiente directamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la cual emana del Ejecutivo. De conformidad con su reglamento interior, sus funciones se equiparan a lo que en un tiempo fue conocido como bolsa de trabajo.

Sus servicios son gratuitos y tiene como principales funciones estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleo para evitar el desempleo, propugnar por la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como llevar el registro de las constancias de labores, entre otras funciones.

4.5.4.4 Inspección del Trabajo.

Vigilara el cumplimiento de las normas de trabajo, visitar empresas y establecimientos, verificar documentación y registros, facilitando información técnica y asesoramiento a los trabajadores y patrones. Asimismo pondrá en conocimiento de la autoridad correspondiente las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

4.5.4.5 Comisión Nacional y comisiones locales de salarios mínimos.

Es la encargada de establecer las bases y los elementos para que la fijación de los salarios mínimos y profesionales eleven el nivel de vida del trabajador, propiciando dignidad al trabajador, procurando asegurar la congruencia que establece la Constitución de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país.

4.5.4.6 Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Se integrara y funcionara para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a la revisión de la participación de los trabajadores en la utilidades que las empresas deberán de entregar.

4.5.4.7. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la Asamblea Constituyente de Querétaro, al discutirse los principios y normaciones en la sesión del 28 de Diciembre de 1916 expresó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no serían como los viejos tribunales civiles o del orden común que existían, sino que serían *“una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque, en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino e derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad”*.

Las Juntas están integradas en forma tripartita: representantes del gobierno, del trabajador y del patrón de acuerdo a cada rama de la industria o actividad a que se refiera.

Dentro de las características principales podemos encontrar:

- I. Son autónomas frente al Poder Judicial;
- II. Están integradas por representantes del gobierno, del trabajador y del patrón de acuerdo a cada rama de la industria o actividad a que se refiera, lo que de acuerdo a Gustavo Radburch se define como *“una composición”*²⁴

²⁴ Introducción a la ciencia del derecho, Librería General de Victoriano Suarez, Madrid, 1930, pag. 121

- III. No pueden actuar de oficio, esto de acuerdo con el Art. 685° que dice *“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”*

Con excepción de aquellos actos que se den durante el juicio que para su parecer pudiese llegar a constituirse algún delito o sea necesario su investigación, por lo que están obligados a actuar de oficio denunciando dichas situaciones al Ministerio Público o para declararse incompetentes.

4.5.4.7.1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el ámbito de su competencia le corresponde el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones por la prestación de un servicio, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

4.5.4.7.2. Juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

Estas tendrán su competencia en cada una de las Entidades Federativas y les corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, encontrándose regulado su procedimiento bajo la Ley Federal del Trabajo.

Serán integradas de la misma manera que las Juntas Federales y será decisión de los Titulares del Ejecutivo de cada Estado establecer el número de Juntas de Conciliación y Arbitraje que considere pertinentes, tanto las Juntas Locales y Federales estarán conformadas por la misma clasificación de personal jurídico que labora en ellas.

4.5.4.8. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El art. 123 de La Constitución en su fracción XII, Aparto B, establece que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano jurisdiccional al que se someterán los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, de los titulares y trabajadores de las dependencias de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y demás instituciones públicas que señale la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

4.5.5. Otros Sujetos Procesales.

Durante el Procedimiento Laboral se puede dar la intervención de terceras personas tales como: Testigos y Peritos ofrecidos por alguna de las partes dentro del juicio y quienes comparecen como medios de prueba proporcionados por alguna de las partes para acreditar ciertos actos o hechos que vienen señalando dentro de sus demandas o contestaciones.

También puede intervenir dentro del proceso algún tercer perjudicado o interesado, ya que dentro del proceso laboral sus derechos se pueden ver afectados por las decisiones o resoluciones que se tomen dentro del mismo.

4.6. CONFLICTOS DEL TRABAJO.

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos entre los trabajadores y los patronos procurando que las cosas se mantuvieran en el estado que guardaban antes de que surgiera.

Los conflictos jurídicos laborales son aquellos que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tiene como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo de los trabajadores que se supone violado, estos pueden ser individuales o colectivos.

4.6.1. Conflictos Individuales.

Estos son los conflictos que se dan entre cada trabajador individualmente y el Patrono, también a los que se dan entre el trabajador y el sindicato del que forme parte y los que ocurran entre trabajadores.

Las citadas juntas fueron creadas por una necesidad indispensable de la existencia de un órgano social que resolvería los conflictos entre los partes de la relación laboral, tal y como el mismo John Locke afirmo que *“en el estado de naturaleza falta un juez conocido e imparcial, con autoridad para determinar todas las diferencias según la ley establecida”*.²⁵

4.6.2. Conflictos Colectivos.

Estos son los que ponen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera, que pueden proponer los sindicatos obreros contra las empresas y los intersindicales de trabajadores, ambos se les consideran conflictos colectivos porque en ellos se afecta el interés general de la comunidad obrera y poseen una naturaleza jurídica, porque existe un derecho preexistente, una convención colectiva o un mandato legal, cuya violación se demanda.

Los conflictos entre trabajadores y patrones es por medio del cual los trabajadores ejercen su derecho de huelga o el recurso ante las juntas que se dan por incumplimiento de la convenciones colectivas lo que legitima la utilización de la acción libre de los trabajador, invistiéndolo de la posibilidad de ejercer la huelga

²⁵ *Ensayo sobre el gobierno civil, Traducción José Carner, Fondo de Cultura Económica, México, 1941, P. 80*

como acción de los trabajadores ante la autoridad competente para obtener el cumplimiento de los derechos violados.

Los Conflictos intersindicales obreros, de las problemáticas más conocidas encontramos la referente a la titularidad de los derechos y acciones sindicales; en ellos se dan los conflictos entre distintos sindicatos para obtener la titularidad ante alguna empresa.

4.7. JUICIO LABORAL ACTUAL.

El Proceso o Juicio Laboral como se le conoce, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo vigente y a la práctica se divide en distintas fases, de la siguiente manera:

4.7.1. Etapa Conciliatoria.

Esta es la más particular y crucial dentro del Juicio Laboral, ya que es donde se resuelven la mayoría de los procesos laborales, además de que se puede dar previamente o durante el Juicio y en esta etapa ambas partes con apoyo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Local o Federal procurar llegar a un arreglo extrajurídico de los conflictos entre las partes.

O bien no obstante haberse dado o no la conciliación extrajudicial la Ley se llevara dentro de la audiencia de conciliación, de demanda y excepciones señalada en el art. 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo una etapa conciliatoria donde la Junta intervendrá para intentar que las partes lleguen a un arreglo de mutuo consentimiento para dar por terminada la controversia, esta Etapa en especial es una de las principales y que definen de manera más específica al derecho Laboral y en la práctica resulta efectiva dando solución a una gran cantidad de conflictos.

4.7.2. Presentación de la demanda e inicio del Juicio Laboral.

En caso de no llegar a una conciliación extrajudicial o de no haberse intentado el siguiente paso es la presentación de la demanda ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje Local o Federal, continuando con el auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado.

4.7.3. Etapa de Demanda y Excepciones.

En caso de no llegar a un arreglo dentro de la conciliación señalada en el art. 875 de la Ley Federal del Trabajo, se continuara con la etapa de demanda y excepciones donde el trabajador la expondrá, ratificará, aclarara o modificará de acuerdo a sus necesidades, continuando con la contestación por parte de la demandada oralmente o por escrito. Pudiendo las partes replicar y contrarreplicar brevemente y el demandado tiene la posibilidad de reconvenir al actor.

4.7.4. Etapa Probatoria.

Esta etapa comenzara con la Audiencia de ofrecimiento y admisión de prueba señalada en el art. 880 de la Ley Federal del Trabajo, es donde las partes ofrecerán sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, concluido el ofrecimiento la Junta procederá a admitir o desechar las pruebas de acuerdo como lo estime conveniente.

Continuando con la Audiencia de Desahogo de Pruebas dentro del juicio laboral señalada en el art. 884 de la Ley Federal del Trabajo que es donde se procederá a desahogar todas y cada una de las pruebas admitidas presentadas

por el trabajador y por la patronal, siempre y cuando estas se encuentren debidamente preparadas.

4.7.5. Alegatos.

Esta etapa es la más rápida y relativamente sencilla, ya que se da al concluir con la Etapa anterior de Desahogo de las Pruebas, la Junta de Conciliación y Arbitraje que haya conocido del Juicio Laboral concederá a ambas partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito, formulados los mismos y turnara a resolver para la formulación del Laudo correspondiente.

4.7.6. Laudo.

Esta es la fase más impactante y decisiva que se da dentro del proceso laboral, donde la Junta de Conciliación y Arbitraje que haya conocido del Juicio Laboral, a través de su Titular pronuncia el fallo o resolución que le pone fin al juicio, mismo que se llevara a cabo en una sesión especial donde estarán presentes el Representante de los Trabajadores y de los Patronos, así como el Presidente y Secretario de la Junta donde se dará lectura al proyecto de resolución poniendo a discusión el negocio con el resultado de las diligencias prácticas.

Terminada la discusión el Presidente declarará el resultado dando por terminado el juicio en cuestión, posterior a ello cualquiera de las partes en el juicio, tendrá la posibilidad de poder impugnar dicha resolución ante las autoridades competentes por medio del amparo, siempre que salga perjudicada en alguno de sus derechos.

4.7.7. Ejecución Laudo.

En caso de resultar condenado el demandado cuenta deberá cumplir con el laudo, en caso de no hacerlo el actor podrá iniciar el procedimiento de ejecución que constara de tres fases:

- a).- Requerimiento de pago;
- b).- Embargo de bienes y
- c).- De Remate.

CAPÍTULO V

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.1. PUBLICIDAD.

Esta característica que derivamos del artículo anteriormente transcrito, se encuentra refrendada por el diverso numeral 720 de la misma Ley Laboral que expresamente dispone: *Las audiencias serán públicas*. Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

La Historia Jurídica consigna que esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presencia cualquier persona los actos del procedimiento la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.

Esta característica en el Derecho Procesal Mexicano tiene una excepción, y la consigna el propio artículo 720 antes referido. Cuando dispone al referirse a las audiencias: *La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.*

5.2. GRATITUD.

Esta característica está en función de la obligación del estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. Su base jurídica se encuentra consignada en el artículo 17 constitucional, ya que este precepto en su segunda parte dispone: *Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito....*

5.3. INMEDIATEZ.

Esta característica es una de las más importantes en nuestro derecho, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tiene la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio.

Conforme a las últimas reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo se consignó: *Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.*

5.4. ORALIDAD.

Esta característica es de las más distintivas en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta característica está íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en virgo que dispone: *En las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.*

En relación con lo anterior la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal del Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia porque ésta característica de oralidad se conservó en las reformas procesales de 1980:

“AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.--- El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del

Trabajo, (Arts. 876, 878 y 880 de las reformas de 1980), se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demandad en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de una escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia.

Amparo directo 867/82. Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5 de Septiembre" C.T.M. 31 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Séptima Epoca, Volumen 58, Quinta Parte, Página 13.²⁶

5.5. INSTANCIA DE PARTE.

Esta característica no es exclusiva del Derecho Proceso Laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe.

Esta característica ha sido tratada por la doctrina jurídica bajo el nombre de principio dispositivo y ha sido calificado como un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad.

²⁶ <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/243/243924.pdf>

5.6. CONCENTRACIÓN.

Esta característica consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trae como ventaja un mayor ahorro en la economía procesal y un impulso del procedimiento. Un ejemplo claro lo es la forma en que el Legislador ha dividido las audiencias en el procedimiento laboral. Conforme a la Ley Federal del trabajo de 1931 había cuatro audiencias: La conciliación; la demanda y excepciones; la de ofrecimiento de pruebas y la de recepción de pruebas.

5.7. SENCILLEZ.

Esta característica también llamada de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes y formalismos insípidos y tediosos.

El legislador actual congruente con esta característica sólo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

5.8. SUPLENCIA DE LA QUEJA.

Esta característica está siendo muy discutida por los maestros y estudiantes de derecho, porque viene a modificar substancialmente la esencia misma del Derecho Procesal, toda que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte. En efecto, segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraría en vigor en el año de 1980, impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

Esta modalidad incluida en la ley por el legislador, no tiene precedentes en nuestro derecho laboral ni en la jurisprudencia. Se advierte la influencia de una corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora. Pero quiérase o no rompe con los principios doctrinales que sirve de base y fundamento a todo derecho procesal. Francisco Ross Gámez al respecto opina: *Desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad Jurisdiccional.*

Por otra parte también se introdujo en la misma Ley un referéndum a la nueva institución de la suplencia de la queja en el Derecho Laboral Mexicano, cuando en su artículo 873, segundo párrafo dice:

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, al admitir la demanda le señalará los defectos

u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Esta nueva característica de la Ley federal del Trabajo, rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal; e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.

5.9. DESEQUILIBRIO O PARIDAD PROCESAL.

Independientemente de las anteriores características que derivamos de la Ley Federal del Trabajo, consideramos importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal, que la doctrina lo llama principio de igualdad o paridad procesal.

Este principio consiste en que el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual; o dicho de otra forma, implica que el actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Se ha manifestado que este principio es el defensor que la tradicional idea de justicia.

Las opiniones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Por los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos. Y sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

Lo cierto es que hasta antes de las reformas que se dieron desde su creación a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de

1980, no encontramos ningún precepto expreso como el nuevo artículo 685 segundo párrafo, que rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 constitucional, que es la base y fundamento del derecho laboral mexicano.

El punto fundamental de este principio es la circunstancia de que la Ley Federal del Trabajo pueda garantizar una igualdad absoluta entre las partes que se someten a la jurisdicción estatal, es decir, que nos otorgue una paridad procesal laboral.

Esto se debe dar con respeto al principio proteccionista del derecho y de la Ley del trabajo, que establecen algunas prerrogativas favorables al trabajador por considerarlo la parte más débil de la relación laboral.

5.10. LAUDOS EN CONCIENCIA.

Como en acto culminante del proceso es el laudo; consideramos importante hacer referencia a un principio o característica muy especial en nuestro derecho laboral, y que es una de las razones que lo distinguen de las demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas. Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

5.11 PROTECTOR.

Este como lo hemos manifestado anteriormente es el principio más importante del Derecho laboral, siendo al mismo tiempo una contradicción ya que al proteger a una parte dentro de la relación laboral, existe una desigualdad con el Patrón al proteger a una de las partes para equipararla con la otra, a diferencia del *principio de paridad procesal*.

5.12 IRRENUNCIABILIDAD.

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el *principio de la autonomía de la voluntad* de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

CAPÍTULO VI

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN MÉXICO

6. 1. EMPLEO Y DESEMPLEO.

Hoy en día la situación laboral que se vive en México en cuestión de la protección de los derechos de los trabajadores se encuentra avanzada y si bien es cierto que todavía no se alcanza una estabilidad, ni se logra cumplir por el total de las empresas y patrones en México con los fines que busca proteger la Ley Federal del Trabajo en favor del trabajador; si podemos decir que se está muy cerca de ello.

El mayor problema que existe en la actualidad son los negocios informales, al grado que en el año pasado se estimó que más de veintinueve millones de mexicanos obtuvieron ingresos provenientes del sector informal que causa un gran impacto en la economía nacional y afectando en el ámbito laboral en el aumento del salario mínimo, en el presupuesto de capacitación y adiestramiento para los trabajadores, entre otras prestaciones.

El número de trabajadores que labora en la informalidad retomó mayor fuerza a pesar de que hubo creación de empleos, sumando alrededor de trece millones de trabajadores que laboran en la informalidad, es decir, que no reciben

prestaciones de seguridad social, se desconoce las jornadas de trabajo que desempeñen, en ocasiones percibir un salario menor al salario mínimo, no cuentan con las medidas de seguridad e higiene básicas en los establecimientos de trabajo.

De acuerdo con los indicadores de ocupación y empleo del INEGI en el primer trimestre del 2016 la Población económicamente activa Ocupada es de 52 millones 918 mil 649 personas, esto quiere decir las personas que tiene capacidades para trabajar y lo están haciendo.

Asimismo nos indica que las personas con capacidades para trabajar pero que no son económicamente activos según su condición de no actividad nos arroja que en México hay un total de 36 millones 453 mil 796 personas, de las cuales hay 135 mil 852 que están disponibles para trabajar y que han desistido de buscar empleo, hay 5 millones 873 mil 646 disponibles para trabajar que no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades y 2 millones 689 mil 694 con interés para trabajar pero bajo un contexto que les impide hacerlo.²⁷

Este Dato es preocupante puesto que estamos hablando que cerca de nueve millones de mexicanos que no son económicamente activos, lo que significa que no cuentan con empleo y por ello no reciben ningún ingreso.

Ahora bien si nos vamos a las estadísticas que proporciona el INEGI señala que de la población económicamente activa y ocupada, el 68.5% opera como trabajador subornado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, esto quiere decir que la mayoría de los mexicanos son trabajadores y que el principal sosten de la economía son las Empresas.

Es por ello la importancia y protección que se le tiene que dar a la parte patronal, ya que para el Estado y los trabajadores son una necesidad y tienen una

²⁷http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

dependencia de ellas para poder mantener la economía y estabilidad en México es por eso que en este estudio busco demostrar la importancia de la empresa y la necesidad de cuidarlas por el bien común, si bien es cierto que los patrones no hacen las fuentes de trabajo por una cuestión honorífica o de beneficencia, sino que buscan un lucro propio, eso no quita que generen las fuentes de trabajo que dan inicio a la relación laboral.

Esto resalta la importancia que tiene el Patrón en la relación de trabajo, y con eso me refiero a que el trabajador como persona subordinada y dependiente necesita que el Patrón se encuentre dentro de las mejores condiciones posibles para que se pueda ver beneficiado con ello, es decir, que si al Patrón le va bien por consecuencia al trabajador también.

6.2. EMPRESAS.

Los Patrones como lo hemos visto anteriormente pueden ser personas físicas o morales pero en la actualidad también se les denomina Empresas, estas últimas se encuentran definidas por la misma Ley Federal del Trabajo como “una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios”, de acuerdo con Alberto Briceño Ruiz “empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios para la prestación de servicios o elaboración de bienes, empresa es el centro de trabajo”

Las empresas en la actualidad se han definido dentro y fuera de nuestro país en Grandes Empresas y en PYMES (*Pequeñas y Medianas Empresas*), las segundas se subdividen en tres diferentes tipos: micro, pequeñas y medianas empresa.²⁸

²⁸ <http://dusselpeters.com/21.pdf>

6.3. PYMES.

También conocida como pequeña y mediana empresa (PYMES) cuentan con características distintivas, y tiene dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o regiones. Las pymes son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos. También existe el término

Las pequeñas y medianas empresas son entidades independientes, con una alta predominancia en el mercado de comercio, quedando prácticamente excluidas del mercado industrial por las grandes inversiones necesarias y por las limitaciones que impone la legislación en cuanto al volumen de negocio y de personal, los cuales si son superados convierten, por ley, a una microempresa en una pequeña empresa, o una mediana empresa se convierte automáticamente en una gran empresa. Por todo ello una pyme nunca podrá superar ciertas ventas anuales o una determinada cantidad de personal.

Las micro, pequeñas y medianas empresas son entidades independientes, tienen una gran importancia en el mercado de comercio y la economía, en el empleo a nivel nacional y regional, tanto en los países industrializados como en los de menor grado de desarrollo.

Actualmente se consideran el sector productivo más importante en muchas economías, se puede decir que tanto en los países desarrollados y como los que están en proceso de crecimiento este tipo de organización productiva es de significativa importancia, al representar a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que reviste este tipo de empresas y la necesidad de fortalecer su desempeño, al incidir éstas de manera fundamental en el comportamiento global de las economías nacionales; de hecho, en el contexto internacional se puede afirmar que el 98% o un porcentaje superior de las

unidades económicas totales, está conformado por las micro, pequeñas y medianas empresas.

Los criterios para clasificar a la micro, pequeña y mediana empresa son diferentes en cada país, de manera tradicional se ha utilizado el número de trabajadores como criterio para estratificar los establecimientos por tamaño y como criterios complementarios, el total de ventas anuales, los ingresos y/o los activos fijos.

En México las PYMES actualmente están reguladas por los distintos sectores de gobierno y autoridades tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Inspección del Trabajo entre otras.

6.4. MICRO EMPRESAS.

Se consideran microempresas aquellas que tienen entre 1 y 10 trabajadores. Esto es así, independientemente de que el negocio se dedique a la industria, al comercio o los servicios. Estas son las más utilizadas en México siendo el motor de crecimiento económico y de empleo fundamental para el país algunos ejemplos son las papelerías, tortillerías, salones de belleza, panaderías, tiendas de abarrotes, entre otras.

Son aquellas que no dominan el sector de la actividad en que operan, su estructura organizacional es muy sencilla, no se necesita una gran inversión para su formación y de fácil creación.

Dentro de las desventajas de estas Micro empresas son varias y entre las cuales se encuentra la falta de profesionalización, crecimiento desordenado, limitados accesos a financiamiento, una estabilidad económica, rotación de

personal, falta de tecnología, organización, dirección, falta de cultura para el cumplimiento de estándares de calidad y sobre todo la informalidad. Este es uno de los mayores problemas de estas empresas en México y algo que afecta directamente a los trabajadores al no contar con una estabilidad económica o laboral y la falta de seguridad social.

Por ello es muy importante para el Estado en pro del trabajador, que los Patrones y las empresas se encuentren dentro de la formalidad y legalidad para poder brindar a todos los trabajadores un empleo respetable que cumpla con las necesidades más básicas tanto de salario como de condiciones de trabajo.

Estas empresas representan el 40.6% de los puestos de trabajo y el 95.6% de las empresas en el país, es decir, representan mayoría tanto en generación de empleo como en presencia siendo relevante la importancia que tienen en la economía nacional.

Las Microempresas son las que se encuentran más vulnerables a la Ley Federal del trabajo y recientes los efectos de los arts. 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, porque en muchos casos se manejan en la informalidad en muchos casos por decisión y en otros por el simple desconocimiento que tienen por la falta de preparación, de capacidad económica, ya que como previamente se señaló son empresas que no cuentan en muchos casos con una estructura, planificación o si quiera experiencia en el campo empresarial.

6.5. PEQUEÑAS EMPRESAS.

Teniendo en cuenta que el término *pequeño* es relativo en el mundo empresarial, porque depende de varios factores como la realidad económica,

social y demográfica de cada región, país e incluso ciudad, cuentan con un número de personal que tiene un límite que oscila entre 11 y 50 trabajadores.²⁹

La pequeña empresa es una entidad independiente, creada para ser rentable, que no predomina en la industria a la que pertenece, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que la conforma no excede un determinado límite, y como toda empresa, tiene aspiraciones, realizaciones, bienes materiales y capacidades técnicas y financieras, todo lo cual, le permite dedicarse a la producción, transformación y/o prestación de servicios para satisfacer determinadas necesidades y deseos existentes en la sociedad.

Tiene determinadas características que la distinguen de otros tipos de empresa como:

- Ritmo de crecimiento por lo común superior al de la microempresa y puede ser aún mayor que el de la mediana o grande.
- Mayor división del trabajo (que la microempresa) originada por una mayor complejidad de las funciones; así como la resolución de problemas que se presentan; lo cual, requiere de una adecuada división de funciones y delegación de autoridad.
- Requerimiento de una mayor organización (que la microempresa) en lo relacionado a coordinación del personal y de los recursos materiales, técnicos y financieros.
- Capacidad para abarcar el mercado local, regional y nacional, y con las facilidades que proporciona la red de internet, puede traspasar las fronteras con sus productos (especialmente si son digitales, como software y libros digitales) y servicios.

²⁹http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

- Está en plena competencia con empresas similares (otras pequeñas empresas que ofrecen productos y/o servicios similares o parecidos).
- Utiliza mano de obra directa, aunque en muchos casos tiene un alto grado de mecanización y tecnificación.
- En muchos casos son empresas familiares; en las cuales, a menudo la familia es parte de la fuerza laboral de la pequeña empresa. Por ejemplo, el esposo es el gerente general, la esposa la gerente comercial, el hijo mayor el jefe de ventas, etc., y además, todos ellos participan de una u otra manera en la producción o prestación de servicios.
- Su financiamiento, en la mayoría de los casos, procede de fuentes propias (ahorros personales) y en menor proporción, de préstamos bancarios, de terceros (familiares o amistades) o de inversionistas.
- El propietario o los propietarios de pequeñas empresas suelen tener un buen conocimiento del producto que ofrecen y/o servicio que prestan y además, sienten pasión, disfrutan y se enorgullecen con lo que hacen.
- El flujo de efectivo es uno de los principales problemas con los que atraviesa la pequeña empresa, especialmente en sus inicios.
- Realizan compras de productos y servicios a otras empresas y hacen uso de las innovaciones, lo cual, genera crecimiento económico.
- Proporciona a la economía beneficios catalíticos. Contribuye a la producción nacional y a la sociedad en general, aparte de los gastos y ganancias que generan.

- Un buen porcentaje de pequeñas empresas opera en la casa o domicilio de sus propietarios. Por ejemplo, peluquerías, consultorías, etc.
- En muchos casos, son proveedores de medianas y grandes empresas.
- Tiende a ser económicamente más innovadora que las compañías más grandes, es más apta para responder a las cambiantes exigencias del consumidor, más dispuesta a crear oportunidades para las mujeres y grupos minoritarios y para emprender actividades en las zonas empobrecidas.
- Tiene la capacidad de realizar alianzas y sociedades, a diferencia de las grandes empresas con intereses competitivos demarcados

6.6. MEDIANAS EMPRESAS.

La mediana empresa es aquella unidad económica con la oportunidad de desarrollar su competitividad en base a la mejora de su organización y procesos, así como de mejorar sus habilidades empresariales.

Las medianas empresas se caracterizan por tener:

- Un número de empleados mayor a 50 hasta 100.
- Posee un nivel de complejidad en materia de coordinación y control.
- Existen mayores exigencias en comunicación.
- Existe un crecimiento del volumen de operaciones que no le permiten al propietario ejercitar él sólo la gestión de decisiones y control.
- Incorpora personas que puedan asumir funciones de coordinación y control y, paulatinamente, funciones de decisión; lo que implica

redefinir el punto de equilibrio y aumentar simultáneamente el grado de compromiso de la empresa.³⁰

Estas empresas representan el menor porcentaje en México, pero son el las segundas que más aportan al PIB del país con un 22.5%, para el Banco Multisectorial de Inversiones (BMI), la mediana empresa se define como aquella cuyas ventas anuales están entre USD \$685,714.29 y USD \$4'571,428.57.

Las Medianas Empresas tienen una mayor dificultad de crecimiento, puesto que si bien es cierto que cuentan con toda la estructura organizacional, experiencias y demás ventajas de las grandes empresas, estas no cuentan con un mercado que les permita la expansión o con un capital suficiente para competirle a las grandes.

6.7. GRANDES EMPRESAS.

Gran empresa es un concepto que está contrapuesto al de las micro, pequeñas y medianas empresas también conocidas como PYMES que se definen como aquellas empresas que no sobrepasan una serie de límites ocupacionales o financieros, por lo que una gran empresa se puede definir dichos límites.

Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, tienen miles de empleados de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzado y pueden obtener líneas de crédito y préstamos importantes con instituciones financieras nacionales e internacionales, además de establecerse en varios países por lo que se dice que son

³⁰http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

multinacionales, sus ingresos y fuentes de trabajo son mayores a los de la mediana empresa.

Las ventajas de las grandes empresas es que a diferencia de las micro, pequeñas y medianas, estas cuentan con una mayor generación de empleos, mejor estructura, dan estabilidad al trabajador y a la economía, se caracterizan por ser profesionales, estar apegadas a los lineamientos señalados tanto en la Ley Federal del Trabajo como en las distintas normas

La desventaja más importante que tiene este tipo de empresas es cuando entran en crisis o problemática financiera, ya que en esos casos su primera medida de ahorro y austeridad es el despido masivo de trabajadores.

Este tipo de empresas si representa a ese Patrón que se encuentra en una total ventaja legal en contra del trabajador porque cuentan con los recursos económicos y jurídicos para poder llevar a cabo una buena defensa, esto es porque cuentan con departamentos jurídicos y de recursos humanos destinados exclusivamente para prevenir y resolver cualquier tipo de conflicto que se genere con algún trabajador, además de contar con la posibilidad de contratar despachos externos especialistas en materia laboral. Ahora bien eso no quiere decir que por contar con esos recursos se conviertan en empresas que abusan del trabajador.

Con todas las empresas pero en especial con este tipo es obligación de las distintas autoridades señaladas anteriormente como la comisión nacional de salarios mínimos, la inspección del trabajo y principalmente la Secretaria del Trabajo y Previsión Social quienes deberán de cuidar y regular que no se violen los derechos de los trabajadores.

Dentro del estudio de los Arts. 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 estas empresas son las que se ven menos afectadas por contar con esa gran estructura y profesionalismo, que les permite prevenir los riesgos ya que con ese orden

cuentan con todas las herramientas para su defensa. A diferencia de las PYMES están cuentan con listas de asistencia, actas administrativas, con conocimiento de la Ley Federal del Trabajo, básicamente están preparadas y cuenta con elementos necesarios para poder rescindir una relación laboral con causas justificadas cuando ese sea el caso, o bien para presentar una defensa sustentada.

Además de contar con capital suficiente para cubrir con algún laudo al que sean condenados o bien con un acuerdo conciliatorio que se llegue con el trabajador, estas empresas al contar con todos los elementos básicos en la mayoría de los casos que se suscite un conflicto causado por el trabajador se encuentra en la posibilidad de defenderse y obtener un resultado favorable por contar con todo lo necesario para ello, a diferencias de las PYMES que en la mayoría de los casos, no obstante tener la razón carecen de elementos jurídicos para defenderse.

6.8. IMPORTANCIA DE LAS PYMES EN MÉXICO ACTUALMENTE.

Las PYMES en México se han vuelto de suma importancia, razón de ello son todas las campañas de apoyo y promoción dirigidas por el gobierno a este sector, puesto que de acuerdo con el comercio y las características del mexicano las PYMES son el concepto ideal de negocios en nuestro país.

Independientemente de la actividad o giro que realice (producción, comercialización o prestación de servicios), en todos los casos compran, invierten, utilizan servicios, realizan transacciones, es decir, son el motor de la economía.

El empresario PYME es el principal empleador del país. La Secretaría de Economía determina que la mayoría de empresas en México son PYMES y éstas aportan un 72% del empleo en México, de acuerdo con resultados del último censo económico del INEGI, que son los siguientes:



	Número de Empresas	% del Total de Empresas	Aportación al Empleo	Aportación al PIB
Micro	3,829,100	95.6%	40.6%	15%
Pequeñas	138,500	3.4%	14.9%	14.5%
Medianas	31,600	0.8%	16.6%	22.5%
Grandes	7,900	0.2%	27.9%	48%

31

Por medio de este estudio nos podemos dar cuenta de la importancia que tienen las empresas en México y la cantidad de trabajadores que emplean, por ello, es importante que el gobierno les proporcione los medios adecuados pues forman parte de la médula espinal que sustenta la economía de todo país. El mejoramiento del sector empresarial no solo reside en la obtención de mejores créditos, sino en mejorar el sistema financiero, capacitación del personal entre otras cosas que permitan ser a los mexicanos más competitivos.

³¹http://www.condusef.gob.mx/PDFs/cuadros_comparativos/bancos/cuentas_credito/pymes/empresario_pyme.pdf

6.9. REFLEXIÓN DE LAS PYMES EN MÉXICO.

La relevancia y conexión que tiene este capítulo con el presente estudio y con los artículos 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, es que hoy en día las PYMES y en especial las Micro contribuyen tanto en la economía nacional como en la generación de más del 40% de los empleos en este país y de acuerdo a las características expuestas ellas no cuentan con un gran capital, capacitación en materia jurídica mucho menos laboral, ni con la estructura necesaria para cumplir con todos los lineamientos o normas señaladas en las distintas leyes y en especial a la Ley Federal del Trabajo que fueron o son creadas bajo el esquema de que todos los patrones cuentan con las características de las grandes empresas.

Es imposible pensar que una microempresa, que bien puede ser un puesto de comida rápida o una tienda de abarrotes tienen la capacidad para poder pagar a un trabajador la indemnización constitucional, como si lo tendría una gran empresa, o que un emprendedor de un negocio tiene todos los conocimientos y el estudio necesarios para rescindir una relación por alguna causa justificada.

Si bien es correcto señalar que el trabajador en todos los casos es la parte débil dentro de la relación laboral sin importar del tamaño de la empresa o las capacidades del patrón, también es cierto que en muchas ocasiones las mismas empresas no tienen la capacidad para contratar servicios de especialista en materia laboral y al no poder contar con un apoyo del Estado tal y como lo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, estos se ven en la necesidad de improvisar o bien actuar sin apego a la ley por desconocimiento de la misma; razón por la cual se debe de reformar dichos artículos y buscar solución apegada a la realidad que se vive en México.

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 6°, 18, 530, 685, 772 y 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

7.1. ANÁLISIS DEL ART. 6° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 6°.- Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán los aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

7.1.1. Análisis.

De primera instancia este precepto consagra el principio de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador, al obligar a las autoridades a favorecerlo en todo y no equitativamente al Patrón discriminándolo por su supuesta situación económica, sin importar que se éste violando las garantías de igualdad.

Este artículo sobrepone a una persona de otra, violando los principios mencionados anteriormente tanto del Derecho del Trabajo, del Procesal Laboral, de la Ley Federal del Trabajo y de la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La misma Ley Federal del Trabajo contempla en su Artículo 17 que la falta de disposición expresa en La Ley, Constitución o sus reglamentos esta deberá de tomar en consideración los principios generales del derecho, de la justicia social, la costumbre y la Equidad.

7.1.2. Solución y Propuesta.

La solución es reformar eliminando únicamente la parte donde “...*en todo lo que beneficien al trabajador...*”, sin existir una necesidad de mencionar o aclarar la igualdad y equidad entre las partes, puesto que la misma ley lo previene y forma parte de sus propios principios, consecuencia de ello propongo que el citado artículo quede de la siguiente manera:

“Las leyes respectivas y los trabajos celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo a partir de la fecha de la vigencia”.

7.2. ANÁLISIS DEL ART. 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

7.2.1. Análisis.

Tal y como en el Artículo 5°, este también discrimina al Patrón y lo priva de sus garantías de igualdad, sin importar lo señalado en la misma Constitución mexicana, en los principios señalados anteriormente, ni de la misma Ley Federal del Trabajo en su Art. 17 o del Art. 2° donde encuentro que existe cierta incongruencia ya que este establece que *“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos.”*, y como claramente lo podemos ver al prevalecer la interpretación más favorable al trabajador no se está consiguiendo ningún equilibrio.

7.2.2. Solución y Propuesta.

La solución es reformar eliminando *“...En caso de duda,prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”*, sin agregar alguna otra cosa por no ser necesario, ya que en caso de prevalecer dudas el Juzgador deberá hacerse de las distintas herramientas como acudir a los principios generales del Derechos, costumbre, derecho supletorio y las demás que la Ley le señala.

No habría necesidad de mencionar o aclarar la igualdad y equidad entre las partes, puesto que la misma ley lo previene y forma parte de sus propios principios, consecuencia de ello propongo que el citado artículo quede de la siguiente manera:

“En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°.

7.3. ANÁLISIS DEL ART. 530 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

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 los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

.....

7.3.1. Análisis.

Este punto en particular se vino desarrollando y analizando en el Capítulo anterior, donde se hizo una breve explicación de la situación laboral actualmente en México sobre las características de los generados de empleo, es decir, los patrones.

Se planteó que casi el total de las empresas que emplean a cerca de tres cuartas partes de la fuerza laboral en México no cuentan con un gran capital, ni con capacitación jurídica, ni con una estructura administrativa básica para dar cumplimiento a las normas señaladas en las distintas leyes, es decir, que la mayoría de las empresas en este país no representan a ese Patrón del pasado que por sus abusos dio origen al Derecho del Trabajo, que obligó al Estado a regular las relaciones y a intervenir en protección del trabajador.

En la actualidad las micro y pequeñas empresas son el sostenimiento de la economía y las mayores generadoras de empleo, por lo que el Estado se encuentra obligado por el mismo bien del trabajador a procurarlas, es decir, no a favorecerlas sobre el obrero, pero si a capacitarlas y brindarles apoyo para que puedan al igual que los trabajadores hacer valer sus derechos.

En la práctica las empresas se encuentran en una situación de vulnerabilidad ante la falta de apoyo de las autoridades y los preceptos de la Ley Federal del Trabajo vigente por lo que se necesita hacer algo para solucionar esta situación y proporcionar a los Patrones de la paridad procesal que les compete.

7.3.2. Solución y Propuesta.

La solución es reformar el Art. 530 agregando en la Fracción I a los patrones otorgándoles la posibilidad de ser representados o asesorados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o bien la creación de una Procuraduría Especial para la atención a los Patrones que cuenten con las mismas características, facultades y obligaciones.

En caso de crearse y de otorgársele al Patrón el mismo tipo de oportunidad a defenderse que la que tiene el trabajador, estaríamos hablando que sería lo más parejo posible para que las partes exijan el cumplimiento de sus derechos, es decir, no habría esa ventaja que posee el trabajador ya que ambas partes contarían con los mismos medios.

Para ello propongo la creación de una Procuraduría del Patrón, o bien la simple reforma del Artículo y de todos los preceptos que involucren a la Procuraduría del Trabajo para que se le considere como función la asistencia a los patrones, la cual quedaría de la siguiente manera:

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

I. Representar o asesorar a los trabajadores, patrones 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 los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador, patrón o sindicato;
y

.....

7.4. ANÁLISIS DEL ART. 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

7.4.1. Análisis.

Este Artículo en su inicio habla de ciertos principios bajo los cuales el proceso laboral deberá regirse omitiendo señalaron uno, sino el más importante de

todos que es la igualdad o paridad entre las partes, no obstante el hecho de no citarlo no significa que ese principio no regula el proceso del derecho del trabajo.

En caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente a los hechos expuestos en la misma, la Junta deberá requerirle para que la aclare, de conformidad con el artículo 873, párrafo segundo, porque habrá incurrido en una omisión notoria, según está previsto en dicho precepto; y con igual fundamento deberá requerírsele, si se trata de una acción improcedente por errónea o de acciones contradictorias, pues la finalidad del precepto citado es que la demanda se plantee *conforme a los hechos expuestos por el trabajador*, esto es, resulte adecuada a la realidad de las pretensiones que se desprendan de los mismos; y al trabajador- que no a la Junta- le corresponderá subsanar la acción, que es cosa distinta a subsanar la demanda incompleta, incorporando las prestaciones omitidas, lo que no opera en el caso del Patrón violando el principio de igualdad y sus garantías protegidas por la propia Constitución.

Al momento de subsanar la demanda incompleta, donde la Autoridad actúa de oficio, y aclaración de la demanda oscura o irregular, lo que corresponde al propio trabajador, la Ley le está otorgando los mismos beneficios que recibe un incapacitado, en el caso del Patrón este no recibe ninguna condonación y si bien es cierto que en muchas ocasiones cuenta con mayores ventajas que el trabajador, esto lo exime de recibir un mal asesoramiento o defensa.

No obstante lo anterior resulta contradictorio y en cierto caso genera muchas dudas el hecho de que el Estado que es que emite las leyes, que regula el procedimiento y que brinda por medio de la PROCURADURÍA DEL TRABAJO considere que de una protección por parte del mismo Juzgador que resolver el conflicto aun así que cuenten con el patrocinio de los mismos especialistas proporcionados por el gobierno, lo que resulta totalmente ilógico y genera muchas dudas y se nos olvida que el Patrón no es un Licenciado en derecho especialista en materia laboral, sino que también desconoce las Leyes.

La necesidad del Estado de apoyar a la parte débil dentro del proceso laboral, ya se tiene satisfecha por la Ley con la figura de la Procuraduría del Trabajo.

7.5.2. Solución y Propuesta.

Para ello propongo la reforma del citado artículo de la siguiente manera:

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, paridad procesal entre las partes, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta, beneficio que se extenderá en favor del patrón en los casos que sea necesario por una notoria deficiencia en su defensa. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

7.5. ANÁLISIS DEL ART. 772 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado

dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente. Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

7.5.1. Análisis.

La caducidad es la inactividad procesal de la actora, esta sobreviene después de ejercitada la acción, e impide su continuidad, o sea que la extingue en el momento en que es decretada por la Junta, y en ese acto se extingue también el derecho material. Por su naturaleza la caducidad opera de oficio, por el simple transcurso del tiempo, pero actualmente es imposible que opere, ya que de conformidad con el presente artículo se está obligado a requerir al trabajador a fin de evitar la caducidad se le solicita a la Procuraduría de la Defensa del trabajo para que intervenga aun caso de que no esté patrocinado por la misma y el término de los seis meses correrá a partir de la fecha en que sea notificado personalmente de dicho requerimiento, hecho y acto que no opera de manera equitativa en favor del Patrón.

Esto seis meses que se le dan de beneficio al trabajador pueden ser utilizados de mala fe por parte del trabajador al seguir sumando salarios caídos, distinto del patrón que no obtiene ningún beneficio directo como el trabajador quien obtiene un beneficio económico en caso de obtener un laudo favorable todo el tiempo que dure el proceso.

Teniendo la finalidad dicho requerimiento a la protección del orden, certeza y seguridad del proceso; al producir la caducidad *la pérdida de la facultad procesal* que solo opera en favor del Trabajador lo que resulta violatorio de los principios generales del derecho, del derecho laboral, del derecho procesal laboral y de la misa Constitución.

7.5.2. Solución y Propuesta.

La solución es reformar modificando el artículo dándole la posibilidad también al Patrón, de la siguiente manera:

Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador o patrón, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente. Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador o patrón y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

7.6. ANÁLISIS DEL ART. 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. 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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones

7.6.1. Análisis.

Para el análisis del presente artículo operan los mismo razonamientos que los del Art. 685, haciendo nuevamente la mención de que los Patrones solo en caso excepcionales y muy contados son Licenciados en Derecho especialistas en

materia laboral, además de que no cuenta con el apoyo del Estado a través de la Procuraduría del Trabajo, lo que en muchos casos en la práctica cambia los papeles y lo convierte en el débil de la relación procesal laboral.

7.6.2. Solución y Propuesta.

Por lo que propongo la siguiente reforma:

Artículo 873.-.....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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El origen del Derecho del Trabajo surgió por la necesidad del Estado de proteger al trabajador de la clase patronal por considerar a la primera la débil de la relación laboral, con el paso del tiempo fue evolucionando en pro del trabajador regulándose y dejando sin espacio a las violaciones que se pudieran dar dentro de la relación laboral. Consecuencia de ello se creó la Ley Federal del Trabajo, misma que dio origen a autoridades encargadas tanto de regular que el Patrón cumpliera con las normas y disposiciones creadas en pro de la protección de los derechos del trabajador en el ámbito laboral, de otras dedicadas al estudio y resolución de los conflictos que se generen causados por las faltas de la patronal y también creo organismo dedicado al apoyo jurídico exclusivo del trabajador a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, quien es la encargada entre otras funciones a la de asesoramiento jurídico y representación dentro del proceso laboral en beneficio del trabajador.

SEGUNDA.- También se pudo conocer la situación actual de los patrones en México, lo que nos permitió entender el impacto que tiene los artículos cuestionados en las mismas, y la afectación que pueden llegar a darse de manera

directa o indirecta en la economía nacional y sobre todo a la generación de empleos o crecimiento del desempleo.

TERCERA.- Al final pudimos observar lo puntual de este trabajo consistente en las violaciones en los citados artículos, al no respetar la igualdad entre el Trabajador y el Patrón en la relación laboral, sin importar los principios del Derecho del trabajo y de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos.

CUARTA.- Quiero concluir haciendo la aclaración, que comparto el pensamiento básico que el derecho del Trabajo es necesario y que su fin primordial es y siempre deberá ser protector de la clase trabajadora, pero no es correcto que el Proceso Laboral y la Ley se encuentren alejadas de la realidad.

Es cierto que la informalidad y falta de profesionalismo no exenta a las empresas de cumplir la Ley, pero si obliga a esta y a sus autoridades a apearse a la realidad, porque de nada nos va a servir una Ley de gran calidad y primer mundo, si las empresas no están a la altura, y la mayoría de las empresas no cuenta con grandes capitales, organizaciones administrativas, ni capacidad para prevenir o defenderse correctamente en juicios laborales, y en lugar de que la Ley y sus autoridades busquen resolver los conflictos laborales y capacitar a las empresas previamente, no lo hacen y únicamente fungen como sancionadoras.

Para que exista trabajo se necesita tanto del trabajador como de la empresa, y en la actualidad el segundo está siendo afectado por la Ley y sus autoridades, ya que no cuenta con los elementos para cumplir con el estándar que la Ley lo cataloga como la gran empresa, siendo que la mayoría sobreviven día a día y en muchos casos no cuentan con capital para cubrir liquidaciones laborales o con honorarios de abogados laboristas para asesorarse previo o dentro de un juicio, a lo que en mi punto de vista en este caso no existe equidad y el Patrón se ve afectado por la presente Ley.

BIBLIOGRAFÍA

BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto, "Derecho del Trabajo", 1^{sta}, Tomo I, México, 1999.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho del Trabajo", Oxford, México, 2001.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 9^a, Harla, México, 1993.

CAEN LYON, Gerard, "Tratado de Derecho del Trabajo", Editorial du Sevil, Paris, 1987.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Modernidad Laboral", 1^a Ed. Esfinge, México, 2000.

DE BUEN L., Néstor. "Derecho del Trabajo", 16^a Ed. Porrúa, México, 2004.

DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Vigésima Ed., Porrúa, México, 2003.

"Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, 6^a Ed., Porrúa, 1966.

DEVALÍ L., Mario, "Lineamientos de Derecho del Trabajo", Editora Argentina, Buenos Aires, 1956. P. 661

GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón, "Diccionario Larousse Usual", Ediciones Larousse, México, 1994.

GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo," 13ª Ed., Porrúa, México, 1983.

ROMERO, CORDOVA, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo", Primera reimpresión, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1991.

SOTO CEBAN, Juan. "Teoría General del Derecho del Trabajo", 1ª Ed. Trillas, México, 1992.

TAPIA ARANDA, Enrique "Derecho Procesal del Trabajo", 4ª Ed. UNAM, México 1972.

LINKOGRAFÍA

<http://html.rincondelvago.com/evolucion-del-derecho-del-trabajo-en-mexico.html>

<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/243/243924.pdf>

http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf

<http://dusselpeters.com/21.pdf>

http://www.condusef.gob.mx/PDFs/cuadros_comparativos/bancos/cuentas_credito/pymes/empresario_pyme.pdf

LEGISGRAFÍA

Ley Federal del Trabajo

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos de 1917

Ley de Trabajo de la Revolución Constitucionalista