



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**“CONSECUENCIAS Y EFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 48 EN LA
REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE
2012, EN EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

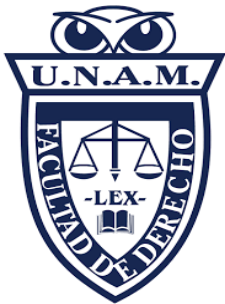
PRESENTA

JOSÉ GUADALUPE WILTON ARANA

ASESOR:

Lic. Luis Felipe Montejo Benítez

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2017





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señora Directora:

El alumno **JOSÉ GUADALUPE WILTON ARANA**, con número de cuenta **075437897**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **CONSECUENCIAS Y EFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 48 EN LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, EN EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO**, bajo la dirección del **LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 02 de octubre del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, a 13 de Noviembre de 2017.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

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

C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS, por iluminarme y darme la oportunidad de vivir y llegar a la meta trazada desde 1975.

A MIS PADRES CARLOS WILTON LÓPEZ y MARÍA ARANA DÁVALOS, que han terminado su vida, les recuerdo siempre con enorme agradecimiento por haberme dado la vida y cuidarme desde que fui bebé, niño y ya adulto, nunca dejaron que tomara un camino torcido, su ejemplo fue valioso y por ello, soy un hombre de principios y de trabajo, que Dios los tenga en el paraíso, gozando de su nuevo destino.

A MIS HIJOS JOSÉ LUIS Y CLAUDIA, WILTON RÍOS, porque han sido desde su concepción, mi responsabilidad, permitiéndome conocer lo que es el amor de padre, nada igual, dispuesto a estar siempre a su lado para desearles lo mejor y alentarlos para que sean cada día mejor que yo.

A MI ESPOSA MARÍA EUSEBIA RÍOS VENEGAS, por darme la oportunidad de formar una familia como parte de mi existencia.

A MIS HERMANOS MARÍA MAGDALENA, CARLOS, ALFREDO, FERNANDO, SANTA ISABEL, RICARDO, MARÍA TRINIDAD Y FRANCISCO JAVIER, agradezco su apoyo, cariño y compañía durante todo este tiempo de vida, siempre dispuestos a estar a mi lado en todo instante, aún en la adversidad.

A MI ASESOR Y AMIGO QUE CONSIDERO LIC. LUIS FELIPE MONTEJO BENITEZ, por delinear esta investigación, aportando sus conocimientos sin los cuales no podría terminar una etapa de mi vida, titularme como licenciado en Derecho, por ello, gracias.

AL DOCTOR EN DERECHO, PORFIRIO MARQUET GUERRERO, que como Director del Seminario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma México, me aceptó como tesista en el Seminario que dignamente preside, dando su Visto Bueno para que se haga realidad una espera de muchos años, que ha llegado ya. Gracias.

A MI SEGUNDO REVISOR, LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD, agradezco mucho sus valiosas aportaciones al adecuar y enriquecer el presente trabajo de investigación, sin las cuales no podría terminar mejor.

A TODOS MIS MAESTROS DESDE EL KINDER HASTA LA UNIVERSIDAD, mucho agradezco que me han enseñado no solo lo que los libros muestran, sino también su experiencia profesional que me ha permitido llegar hasta este instante.

AL LIC. LUIS FELIPE PLATAS PACHECO, por permitirme dar mis primeros pasos aprendiendo de su experiencia en el litigio, a quien le tengo un aprecio especial dada su Gran calidad humana y confianza para trabajar a su lado.

A MARTHA CATALINA BRAVO AGUILAR, por su apoyo incondicional y desinteresado en este trabajo.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS, que de alguna forma u otra estuvieron pendiente de corazón que llegara este momento, a todos gracias por su inquietud inmerecida.

**CONSECUENCIAS Y EFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 48 EN LA
REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE
2012, EN EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.**

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

| | Pág. |
|--|------|
| 1.1.EL DERECHO DEL TRABAJO. | 1 |
| 1.1.1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 10 |
| 1.1.2. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO. | 15 |
| 1.1.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. | 17 |
| 1.1.4. SUJETOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO. | 18 |
| 1.2. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. | 34 |

| | |
|--|----|
| 1.2.1. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. | 35 |
| 1.2.2. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. | 45 |
| 1.3. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. | 49 |
| 1.4. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE | 57 |
| 1.5. EL ARBITRAJE LABORAL. | 59 |
| 1.6. DESPIDO INJUSTIFICADO. | 63 |
| 1.7. SALARIOS VENCIDOS. | 64 |
| 1.8. LA SANCIÓN IMPUESTA AL PATRÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO. | 65 |

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN MÉXICO

| | |
|---|----|
| 2.1. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917. | 67 |
|---|----|

| | | |
|------|---|----|
| 2.2. | LA REFORMA DE 1929 A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE TRABAJO. | 71 |
| 2.3. | LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. | 72 |
| 2.4. | LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. | 77 |
| 2.5. | LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE 1980. | 81 |
| 2.6. | LA REFORMA LABORAL DE 2012..... | 83 |

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO NACIONAL DEL PAGO DE SALARIOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1. | CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. | 91 |
| 3. 2. | LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | 92 |
| 3. 3. | CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T. | 92 |
| 3. 4. | JURISPRUDENCIA. | 95 |

CAPÍTULO IV

CONSECUENCIAS Y EFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 48 EN LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, EN EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

| | | |
|------|--|-----|
| 4.1. | PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL. | 97 |
| 4.2. | HERMENÉUTICA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | 101 |
| 4.3. | APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS LABORALES EN EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. | 104 |
| 4.4. | LA SANCIÓN A LA PARTE PATRONAL EN CASO DE SER INJUSTIFICADO EL DESPIDO ALEGADO POR EL TRABAJADOR ACCIONANTE. | 108 |
| 4.5. | PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | 109 |
| | CONCLUSIONES..... | 116 |
| | BIBLIOGRAFÍA. | 118 |

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene su base en la violación de los derechos adquiridos de los trabajadores, por virtud de la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo, por decreto publicado el 30 de noviembre de 2012, específicamente al artículo 48 párrafos segundo y tercero, que reduce considerablemente la sanción impuesta al patrón al no comprobar en el juicio la causa del despido injustificado de que fue objeto su trabajador, consistente al pago máximo de 12 meses de salario (segundo párrafo), y, para el caso de que el juicio o ejecución del laudo condenatorio rebase el año, se adicione a dicha sanción, el pago de intereses al 2% mensual que se genere sobre el importe de quince meses de salario capitalizable al momento de ejecución, tercer párrafo lo que resulta desde nuestro punto de vista una violación a los derechos adquiridos de los trabajadores, con pleno retroceso al equilibrio de los factores de la producción que la Ley anterior estableció en el artículo 48 mencionado, lo que se observa a simple vista con la lectura que se haga de los preceptos que se transcriben a continuación:

Ley anterior, “Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

Ley Reformada 30 de noviembre de 2012, “Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres

meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.”

Cabe hacer notar que la reforma en estudio, por el dicho del legislador, sirve para que los procesos laborales se reduzcan en su tiempo ya que la demora que fácilmente rebasa el año que pretende se debe a los abogados litigantes con el fin de obtener una mayor cantidad de pago para su cliente, así como para ellos mismos, lo que es negable, ya que en la práctica los juicios laborales se llevan mucho mas tiempo del programado ahora por la reforma, no como estrategia de los litigantes para obtener un mayor pago, si no, por la falta de personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que han sido ineficientes dada la cantidad de juicios que se han ido acumulando a lo largo de los años, simple y sencillamente como se ha señalado, porque no se dispone del capital humano para resolverlo.

No hay que pasar por alto, la teoría también de la reforma, en el sentido de que llevaría a fomentar el incremento de empleos que el país necesita, formando parte

de las llamadas Reformas Estructurales propuestas por el Poder Ejecutivo de la República, circunstancia que a la fecha no se ha logrado, ya que subsiste en la actualidad carencia de empleos y oportunidades para los nuevos profesionistas, sin dejar al margen a tantas personas no profesionales que buscan empleo sin encontrarlo, que demuestra la ineficacia de la reforma, por lo que deberá tomarse muy en cuenta la propuesta de reformar a la brevedad la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 párrafos segundo y tercero, en los términos precisados del último párrafo del numeral 4.5 de la presente tesis.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El marco conceptual del Derecho del Trabajo nos permitirá conocer los conceptos inherentes a nuestra investigación, como punto de partida para irnos sumergiendo en este tema que se está tratando.

1.1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre contra el mismo hombre, por ello podemos afirmar que la historia del Derecho del Trabajo no es otra cosa sino la misma lucha del hombre en busca de su progreso, libertad y seguridad.

Surge como un Derecho Especial, y como consecuencia de cambios económicos y sociales, es decir, la separación de situaciones en la realidad económica y social no previstas o no adecuadamente resueltas por el derecho común, así también debieron resolverse problemas que se plantean con respecto a las ideas fundamentales sobre la convivencia humana y la justicia social, con un marcado carácter proteccionista al económicamente débil, (la clase trabajadora) para garantizarle un cierto nivel mínimo de subsistencia, estructurado de manera tal que contribuya al desarrollo social beneficiando a la colectividad en conjunto.

Al respecto, el doctor Baltasar Cavazos Flores dice que el derecho del Trabajo “nace ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su

empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan, en última instancia, la perfectibilidad del individuo”.¹

Algunos autores confirman que el Derecho del Trabajo nace como una legislación clasista a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico, sino, por el contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud, y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección, sin embargo el Maestro Néstor de Buen llega a la conclusión que no es un derecho solo a favor de los trabajadores, ya que contiene disposiciones que favorecen a los patrones, por lo tanto no es un derecho de clase, al manifestar: “De lo expuesto podemos desprender un valioso elemento de juicio. Si nuestro derecho laboral - y vale la pena que la conclusión se refiera al derecho mexicano- contiene disposiciones que favorecen a los patrones, habrá que llegar a la conclusión de que no es un derecho solo en favor de los trabajadores, y que, por lo tanto no es un derecho de clase.”²

De esa manera, entender al derecho laboral como un derecho de clase resulta, en nuestro concepto y específicamente en México, injustificado.³

Ahora bien, el derecho del Trabajo si es un derecho protector de la clase trabajadora, ya que de las mismas normas laborales se desprende una diferenciación evidente entre las partes, pues se crea todo un sistema de salarios máximos y mínimos, siempre a favor de los trabajadores, de manera que los trabajadores, no están obligados a laborar más allá del límite de su capacidad física, con salarios más bajos que los mínimos, sin días de descanso, vacaciones, servicio médico, etcétera, llevando este espíritu protector al grado de que nulifican

¹ Cavazos Flores, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano Editorial Trillas. México 1997, pág. 25.

² De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa. México 1986, págs. 59-60.

³ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa. México 1986, págs. 63.

de pleno derecho las renunciaciones a sus derechos que éste haga valer, proporcionando a los trabajadores un mínimo de garantías.

De lo antes referido, se puede claramente derivar el carácter imperativo e irrenunciable del Derecho del Trabajo, y como consecuencia lógica de la función tutelar a los trabajadores, aún en contra de sí mismos e imponiéndose de manera coactiva de ser preciso.

Analizadas algunas características del Derecho del Trabajo, y antes de conceptualizarlo, es importante destacar que a lo largo de su historia, se le ha denominado de diversas formas, siendo de las más defendidas:

- a). Legislación industrial
- b). Derecho obrero
- c). Derecho social
- d). Derecho laboral
- e). Derecho del trabajo

Legislación Industrial. Esta denominación empleada corresponde a diversos autores franceses, en la etapa inicial abarcaba no solo aspectos relativos al trabajo, sino a materias ajenas como patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etcétera, sin embargo, puede considerarse que esta denominación es un tanto restringida si se toma en cuenta que solo se dirige a la industria propiamente dicha, es decir, a la manufacturera y no a la agrícola o mercantil.

Derecho Obrero. Esta denominación es defendida por el maestro J. Jesús Castorena como se aprecia en su obra de Manual de Derecho Obrero, en la que establece que esta denominación satisface la necesidad de contener en la misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, logrando una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto, que no a su actividad, toda vez que el hombre es el sujeto que trabaja de forma subordinada, el obrero es una persona que trabaja dependientemente, la legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales, además si tomamos en cuenta que históricamente fue el obrero de la industria de la transformación el que logró en una lucha heroica las primeras normas de trabajo, sin embargo, esta denominación también nos parece limitada, ya que solo incluye al obrero, dejando fuera de la misma a los demás trabajadores, como jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etcétera.

Derecho Social. Esta denominación es principalmente usada por juristas españoles, que defienden esta postura por diversas razones, entre ellas:

*Porque siendo este derecho el derecho de la justicia social, parece lógico que alcance igual denominación.

*Porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente.

*Porque aun cuando todo Derecho tenga, en cierto sentido un significado social, ésta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas.

De manera particular, el Jurista español, García Oviedo, justifica esta denominación diciendo que “histórica y racionalmente, este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgiendo por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria; y con él, el del

proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; esto es, la lucha social; Social es, pues el contenido del problema, y social debe ser el derecho creado para su resolución. Es también social por referirse preferentemente a una clase de las que integran la sociedad actual: la clase proletaria”.⁴

Derecho Laboral. Esta denominación, ha tenido una excelente acogida entre los tratadistas, de los que se destaca Guillermo Cabanellas, quien resalta: “Haya o no sinonimia entre trabajo y labor, resulta evidente, después de lo dicho, que nuestra disciplina jurídica se debe denominar Derecho Laboral, y laboristas corresponde llamar a quienes corresponde a quienes la cultivan. En sustantivo Derecho y el adjetivo calificativo laboral, como españoles, designan con mas propiedad y soltura gramaticales esta disciplina jurídica que la expresión Derecho del Trabajo, donde dos sustantivos se enlazan mediante una contracción.”⁵

Podemos observar que esta denominación se ha venido utilizando principalmente como un sinónimo de Derecho del Trabajo, denominación de la que hablaremos a continuación.

Derecho del Trabajo. Esta denominación que más aceptación ha tenido, cuenta con el mayor número de partidarios, además de que es el nombre generalizado para la legislación codificada, aun cuando la misma no sea plenamente satisfactoria como lo señala el maestro Néstor del Buen Lozano, que dice, “Sin duda alguna la denominación “Derecho del trabajo” es la que mejor acogida tiene en este momento. En rigor no es una denominación plenamente satisfactoria, al

⁴ Citado por Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I. Parte General. Tercera Edición. Heliasta, Argentina 1987, pág. 419.

⁵ Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen I. Parte General. Tercera Edición. Heliasta, Argentina 1987, pág. 417.

menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.”⁶

Concluyendo que la denominación más acertada para nuestra disciplina es el Derecho del Trabajo, pasemos ahora a su conceptualización.

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado, ya que éstas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad, es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen, el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones imponiendo sanciones por sus violaciones, se reconoce en la doctrina que el Derecho del Trabajo, es un derecho inconcluso, pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana a su libertad y a su dignidad.

La nueva Enciclopedia jurídica Española, ha definido al Derecho del Trabajo desde diversos puntos de vista:

“DEFINICIONES GENÉRICAS. Incluimos en este primer grupo aquellas que toman como base una idea o una noción general. Tres ejemplos conceptuales cabe citar al particular: la noción del Derecho del Trabajo como institución de reforma social; como ordenamiento de la producción y como régimen del trabajo dependiente. La generalidad de las ideas base ofrecen, como puede advertirse, un notorio orden decreciente.

“a) El Derecho del Trabajo como medio de resolver la cuestión social. Escribe Rodríguez Ventura, legislación social es el conjunto de normas destinadas a

⁶ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo primero Décima novena edición Editorial Porrúa. México, 2009, pág. 35.

tutelar al trabajador considerado como miembro, económica y socialmente, débil de la sociedad. En un sentido técnico o restringido es un conjunto de normas destinadas a proteger al trabajador en todas las circunstancias, exceptuadas las relaciones contractuales con las entidades de que depende.

“b) El Derecho del Trabajo como ordenamiento jurídico de la producción._ Bortai y Christoforo se han servido de una imagen normativa para dar sus respectivas definiciones. Según el primero de estos autores, Derecho del trabajo es el Derecho de la producción y del capital en cuanto elemento organizado y disciplinado a los fines supremos de la nación; para el segundo es rama del Derecho que disciplina la actividad que tiende al incremento de los bienes morales y materiales de la nación.

“c) El Derecho del Trabajo como régimen Legal del Trabajo dependiente. La idea matriz de este grupo de definiciones, sin duda alguna se debe a la doctrina científica alemana; sin que pueda olvidarse aportaciones de la jurisprudencia francesa y de doctrinas italianas, aflora la referida idea en los conceptos que dan los especialistas teutones de Derecho Laboral. Nicksch ofrece un sobrio y exacto al decir que es el que regula el trabajo en servicio ajeno. Nuestra legislación concuerda a este respecto, Tanto la Ley de Contrato de trabajo como la Ley de Accidentes se refiere, en su preliminares conceptuales. (cf. El artículo 1º de ambas leyes) al “trabajo como cuenta ajena”. Todavía estimamos mas afortunadamente la terminología española porque evita la redundancia, si no verbal, lógica, que implica conjuntar los términos “trabajo y servicios.

“Sobre la base de los referidos conceptos legales, el Tribunal Supremo, ha podido construir una también escueta y certera definición, del Derecho del Trabajo que

podíamos objetivar así: es el Derecho del Trabajo dependiente, es decir, del que se presta en condiciones de dependencia y subordinación.”⁷

La referida enciclopedia (pág. 407), hace mención de la definición aceptada por la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores en su Asamblea de Zurich en 1912, que lo define como: “Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre los patronos y obreros, dentro y fuera de los establecimientos industriales.”

Por su parte, la Enciclopedia Jurídica Omeba, establece como definición del Derecho del Trabajo, “De acuerdo con la definición dada por Cabanellas en su diccionario de Derecho usual, es aquel que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁸

El Autor Miguel Hernainz Márquez define al Derecho del Trabajo como: “conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁹

El Maestro Trueba Urbina, citado por José Dávalos, lo define como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a

⁷ Nueva Enciclopedia Jurídica Española. Tomo I. Edit. Francisco Seix, S. A. Barcelona, España 1985, pág. 405.

⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII, Dere-Dere. Driskill, S.A. Buenos Aires, Argentina 1991, pág. 112.

⁹ Hernaiz Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I Doceava Edición Corregida y Aumentada, Institución de Estudios Políticos. Madrid 1977, pág. 13-14.

reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹⁰

Por último, el Doctor Miguel Borrel Navarro, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, instituciones, normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.”¹¹

De las definiciones anteriores, podemos concluir que en efecto, el Derecho del Trabajo es considerado como un derecho de clase, sin embargo, el maestro Néstor de Buen, difiere de esta opinión, al decir “La función del derecho es mantener la paz social. Para ello debe poner en movimiento una serie de derechos y deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara solo a la otra. El derecho del trabajo no puede ser una excepción. Aún dentro de un sistema socialista, las normas reguladoras del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derechos del Estado o de los sindicatos, cuya violación podrá implicar graves sanciones. El derecho no puede ser norma solo en favor de una de las partes. De esa manera, entender al derecho laboral

¹⁰ Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición Actualizada. Edit. Porrúa. México 1997, pág. 43.

¹¹ Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisdiccional del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Edit. Sista. México 1994, pág. 3.

como un derecho de clase resulta, en nuestro concepto y especialmente en México, injustificado.¹²

Así mismo cabe hacer notar que el Derecho del Trabajo en México, actúa sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, disminuyendo el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de la lucha social.

1.1.1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los Principios fundamentales del Derecho del Trabajo constituyen su esencia, es decir, el fondo filosófico, ético y jurídico del Derecho del Trabajo, y podemos determinar que se encuentran contenidos en el propio artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, principalmente en su primer capítulo, sin olvidar a la doctrina.

Tenemos a saber, el principio que establece que el trabajo **es un derecho y un deber social**. La misión primordial del derecho del Trabajo es lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, es decir, busca no solo nivelar a los factores de la producción sino persigue la reivindicación de los derechos de los trabajadores, procurando la elevación de vida de los mismos.

La idea del Derecho del Trabajo está asociada, históricamente a todas las luchas sociales, tenemos como ejemplo el proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1793 en cuyo artículo 11 se declara “que la

¹² De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero. Cuarta Edición. Edit. Porrúa. México 1997, pág. 62-64.

sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya sea procurándoles trabajo, ya sea asegurándoles medidas de existencia a quienes no están en condiciones de trabajar”, hasta llegar al inciso 1ro. del artículo 23 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 que establece “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Este principio encuentra su fundamento legal en el artículo 3ro. de la Ley Federal del Trabajo, que establece: “el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y sus familias. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina, política o condición social. Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

A este respeto, el Maestro Mario de la Cueva, acertadamente establece que “la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir con su deber de trabajar”.¹³

De lo anterior, podemos concluir que la sociedad tiene la obligación de proporcionar al hombre las condiciones de vida que le permitan alcanzar su bienestar material y espiritual al cumplir con su deber de trabajar, es decir, la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades.

¹³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Séptima Edición. Edit. Porrúa . México 1981, pág. 108.

El principio de **libertad al trabajo**, se refiere a que cada hombre puede y debe seleccionar su actividad laboral, de acuerdo con sus aptitudes o gustos, es decir, la persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el estado, de igual manera el derecho al trabajo se traduce en el hecho de adquirir un empleo y en segundo lugar a conservarlo, salvo que hubiere una causa justificada para privarlo de el.

Cabe señalar que la libertad de trabajo, desde la Declaración de derechos de la Constitución Francesa de 1973, se reconoce como uno de los derechos del hombre, en México esta libertad ya se encontraba establecida en la Constitución de 1857, principio que también recoge nuestra Carta Magna de 1917, que en su artículo 5to, párrafo primero establece “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...” en el párrafo quinto del citado artículo se determina “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.”

La Ley Federal del Trabajo recoge este principio y lo establece en su artículo cuarto que determina que no se podía impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad. Sin embargo, es importante destacar que el trabajador está obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, tal y como se asienta en el artículo 134 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, que determina la obligación de los trabajadores para

desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, así como ejecutarlo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

De lo anterior podemos concluir que el hombre es y debe ser libre para elegir dedicarse a la profesión que más le convenga, y dentro de la relación de trabajo, ésta en ningún momento debe tener como consecuencia el menoscabo o la pérdida de la libertad del hombre, aun cuando este se encuentre subordinado al patrón, su persona y libertad son intocables, por lo que las instrucciones u órdenes dadas por el patrón que no tengan relación con su trabajo, no tienen que ser acatadas.

Tenemos el principio de la **igualdad en el trabajo** de una gran significación en el derecho del trabajo, puesto que es una de sus metas principales, el Maestro Mario de la Cueva asevera que “Las dos ideas de la libertad y de la igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella”.¹⁴

Históricamente, este principio, se asocia a las luchas por la obtención de un salario igual para las mujeres y niños, que para los hombres, que lo tenían diferente solo en razón del sexo o de la edad, o bien por motivo de la nacionalidad que fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea.

Buscando obtener la igualdad de derechos para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, de ahí que la Asamblea constituyente de Querétaro le dio énfasis a dicha igualdad de manera especial en lo relativo al salario, reflejado en lo

¹⁴ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Edit. Porrúa. México 1981, pág. 111.

establecido por el artículo 123 apartado “A” fracción VII Constitucional que señala que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

Se encuentra, además de lo establecido por nuestra Constitución, el fundamento legal en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 3ro., 56 y 86, que establecen que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales, y asimismo que a trabajo igual, desempeñando en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

De lo expuesto anteriormente, podemos concluir que el estado de igualdad en el trabajo trae como consecuencia que los beneficios, cualquiera que sean su naturaleza, concedidos a un trabajador, deben extenderse a quienes realizan un trabajo igual, sin importar raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

Tenemos, asimismo, el principio de **estabilidad en el empleo**, que tiene, como lo afirma el Maestro José Dávalos, “Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.”¹⁵

Es un derecho a favor de la clase trabajadora, que en virtud de este principio, el trabajador puede a su elección, renunciar al trabajo con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que pueden ocasionar con ello a la

¹⁵ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición Actualizada Edit. Porrúa México 1997, pág. 25.

empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios, como lo dispone el artículo 5to. Constitucional, así como el 32 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, en caso de ser despedidos, puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor, la reinstalación en el puesto o la indemnización por despido injustificado.

Este principio, encuentra, además de los ya mencionados, sustento legal en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”, así como el artículo 39 de la misma ley, que establece “Si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En este sentido, podemos afirmar entonces, que el principio de estabilidad en el empleo, no es otra cosa que la serie de normas que tienen como objeto evitar y restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, otorgando el carácter de permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente por circunstancias expresamente previstas por el legislador.

1.1.2. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

La relación de trabajo dista de los muchos autores que consideran su apoyo en el Derecho Civil, así tenemos en la consideración del Maestro Mario de la Cueva, quien dice que no puede nacer la relación laboral de un contrato, porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, no se regula a un intercambio de prestaciones sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Con base en esos principios, De la Cueva describe a la relación de trabajo como “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley, y de las normas supletorias.”¹⁶

Nuestra legislación laboral ha conceptualizado a la relación de trabajo en su artículo 20 como: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Para los tratadistas Juan Hernández Herrera y Carlos A. Juárez Suárez, citando a Alberto Briseño Ruíz, nos dice, que la relación de trabajo, “Consiste en la prestación, de un servicio personal y subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.”¹⁷

Nosotros entendemos a la relación de trabajo, como una actividad desarrollada en forma subordinada por parte de una persona física a otra persona física o moral, mediante un pago recibido llamado salario, no importando su origen, que está protegida por las normas nacionales e internacionales laborales como un derecho social de las personas, imprescindible para el desarrollo de la sociedad.

¹⁶ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Edit. Porrúa. México 1981, pág. 187.

¹⁷ Juan Hernández Herrera-Carlos A. Juárez Suárez. Derecho Laboral- Su importancia y aplicación en al empresa. Grupo Editorial Patria. México 2009, pág. 17.

1.1.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Antes de conceptuar el contrato individual de trabajo, considero señalar que este nace como una reacción contra los excesos del capitalismo industrial y liberalismo económico. Estos últimos consagraron el principio de igualdad entre los hombres, tanto en el terreno político, como en lo social, el económico y el jurídico, de donde se desprende en consecuencia la acepción del contrato individual de trabajo con la finalidad de proporcionarle al trabajador la seguridad de que percibirá una retribución equilibrada al esfuerzo dedicado en el trabajo que realizará.

Así, en el libro Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo, en homenaje al profesor Mario L. Deveali, Pauld Durand, como copartícipe dice que el contrato individual de trabajo es “Una convención por lo cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero, llamada salario.”¹⁸

“Rafael Caldera, también copartícipe en el libro antes mencionado, define el contrato individual de trabajo como: “Es una convención entre un patrono y un empleado u obrero, por la cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe; mediante el pago por el patrono de un salario. ob. cit. pág. 63.”

No podemos pasar por inadvertida la definición del contrato individual de trabajo que el ilustre maestro Mario de la Cueva deja como copartícipe en el libro antes citado, a saber: “Es aquel contrato por el cual una persona, mediante el

¹⁸ Almanza Pastor, José Manuel y otros. Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en homenaje al profesor Mario L. Deveali. Editorial Heliasta S. R. L., Buenos Aires. 1979, pág. 62.

pago de la remuneración correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.” ob. cit. pág. 62.”

Para nosotros el contrato individual de trabajo es el acuerdo de dos personas, llamada una trabajador (persona física) que presta su fuerza de trabajo y conocimientos a otra denominada patrón (persona física o moral), de quien recibe un pago (salario), por su desempeño en forma subordinada.

De los conceptos anteriores, se desprende que se pone de relieve la subordinación jurídica, la persona física y el pago como elementos invariables del contrato de trabajo del que no se puede sustraer y de ahí su importancia y su existencia, misma que compartimos sin temor a equivocarnos en la presente tesis.

1.1.4. SUJETOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO.

“La palabra empresa, según el diccionario de la Academia de la Lengua española, procede del latín *impresa*, que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: a) Casa o sociedad mercantil o industrial para emprender y b) Obra o designio llevado o efecto, en especial cuando en el intervienen varias personas.”¹⁹

Ahora bien, la Definición clásica de empresa es la emitida por Hueck-Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, J. Bensheimer, Berlín, 1931, Pág. 78), citado por Mario de la Cueva: “La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario.”²⁰

¹⁹ Diccionario Práctico del Estudiante Real Academia Española. 2007, pág. 256.

²⁰ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1998, pág. 169.

Por su parte, Paul Durand también citado por Mario de la Cueva, define a la empresa como: “La unidad económica de producción.”²¹

Este mismo autor hace una aportación importante al derecho Laboral al establecer la diferencia entre empresa y establecimiento, definiendo a este último como: “La unidad técnica de producción.”²²

Esta diferencia es adoptada por nuestra Ley Laboral Federal al establecer en el artículo 16, lo siguiente:

Art. 16. “Para los efectos de la normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización a los fines de la empresa.

En otras palabras, empresa es la unidad que lo comprende todo; la reunión de conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual; esto es, el capital, el trabajo y la voluntad aunado al genio del empresario en tanto que, establecimiento es la unidad técnica completa en si misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución de un fin general.

El crecimiento de la industria moderna obliga a las empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes independientes unas de otras, pero sujetas todas a la misma administración general, por lo que todos los establecimientos pueden estar ubicados en diversos lugares geográficos, donde

²¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1998, pág. 169.

²² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1998, pág. 169.

los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa.

En este mismo orden de ideas, el maestro español Eugenio Pérez Botija, ha hecho aportaciones de gran consideración en relación con el concepto de empresa puesto que la define: “a) como una comunidad de trabajo; b) como una de las partes contratantes en una relación jurídica y c) como una organización superindividual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de órgano de la iniciativa particular.”²³

Rivero y Salvador opinan que desde el punto de vista laboral, se encuentran implicados tres elementos característicos en la figura de la empresa: “una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización”.²⁴

Por último diremos que, para que el Derecho Laboral tenga un ámbito de desarrollo y aplicación, es menester la existencia de tres elementos: patrón (o empresario); trabajador y empresa (o establecimiento), de donde proviene esa nota particular de las relaciones humanas a través del trabajo.

El establecimiento, debido a la terminología poco precisa se confunde en ocasiones con las nociones de la empresa a pesar de ser distintos y con normas diferentes.

Con el objeto de establecer esta confusión, anotaremos en primer lugar el criterio de Guillermo Cabanellas, quien define al establecimiento como “función, institución creación, erección de un centro de enseñanza, de beneficencia u otro

²³ Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición Editorial Tecnos, S. A. Madrid 1955, pág. 41.

²⁴ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima Edición. Edit. Porrúa, S.A. México 1997, pág. 514.

de diversa finalidad, ya cultural, filantrópica, recreativa, patriótica, etcétera, fábrica u otro lugar de producción organizada e importante.”²⁵

El autor argentino muestra como se ve una definición muy escueta, por lo que se hace complementarla con otras:

Según las exposiciones de Durand y Jaussaud, el establecimiento ha sido definido como: “El establecimiento es la unidad técnica de producción.”²⁶

Como se aprecia, estos autores proporcionan una definición más amplia, porque se refieren a la reunión de varias personas que trabajan juntas, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social, así mismo, se infiere que un establecimiento es parte de un todo, no todo en sí.

Por otra parte, Ernesto Krotoschin, manifiesta que, “En algunas legislaciones o doctrinas extranjeras, suele hacerse una distinción entre la “empresa”, por un lado, y el “establecimiento”, por otro. Se encuadra el concepto de “empresa” en al esfera económica, y, en consecuencia, preferentemente en el derecho de economía, (derecho comercial o industrial en cuanto se ocupan de la empresa y del empresario como agentes económicos), y el “establecimiento” mas específicamente en el derecho de trabajo, entendiendo por “establecimiento” el conjunto de instalaciones y personas unidas para conseguir en común un determinado fin inmediato de orden técnico, de trabajo (mientras la “empresa” tiene un fin mas bien mediato consistente en el resultado, el éxito del trabajo llevado a cabo en el “establecimiento”. La distinción sirve sobre todo para empresas grandes con varios establecimientos.”²⁷

²⁵ Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Volumen 2. Edición Heliasta,S.R.L. Argentina 1987, pág. 303.

²⁶ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1998, pág. 169.

²⁷ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Buenos Aires 1955, pág. 151.

Krotoschin hace patente que el establecimiento es una unidad laboral que pertenece y constituye con algunos otros, a la empresa.

También en el artículo 16 de nuestra Ley Laboral Vigente, se encuentra el concepto de establecimiento y sobre el particular empresa: “...(se entiende por) establecimiento la unidad técnica que como una sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

El establecimiento como conjunto permanente que trabaja en un mismo lugar y depende de un mismo patrono o de la misma sociedad, implica la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja en general en un mismo lugar, sometido a una dirección técnica en común.

Para terminar con este inciso, es oportuno asentar que, aún aplicadas a un mismo organismo, las nociones de establecimiento y empresa, son distintos. La del establecimiento ofrece un elemento técnico: el cumplimiento de la actividad productora; mientras la empresa se une a un fin económico que como un todo pretende alcanzar.

Una misma empresa puede componerse de varios establecimientos; cada establecimiento forma entonces una pequeña sociedad particular, pero de desprovista de la independencia jurídica y económica que caracteriza a la empresa.

Patrón, para dar el concepto de esta palabra, nos referimos a su origen, este vocablo se deriva del latín *PATER-UNUS*, que quiere decir carga o cargo del padre, es toda persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.- Entre el trabajador y la persona que recibe y retribuye sus servicios

existe una relación o vínculo de trabajo y esta persona es el patrón al cual se le conoce con varias denominaciones como son, patrono, empleador, acreedor del trabajo, patrón, dador de trabajo, empresario, locatario, pero de estos términos el que es empleado en nuestra legislación es el de patrón.

Mario de la Cueva con relación a patrón, dice “El art. cuarto de la Ley vieja decía que “patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”, una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la de 1970 expresa en su art. 10 que “patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo.”²⁸

Como puede observarse, el tratadista de la Cueva, no da un concepto de patrón, solo se refiere a lo que la ley establece como tal.

Néstor de Buen expresa su definición de patrón: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”²⁹

En la Ley actual, patrón se define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, semejante a la anterior pero sin el toque contractual, hace la observación de que esta definición es insuficiente, ya que se abstiene de destacar el elemento de subordinación y no hace mención de que es necesario pagar un salario por el trabajo prestado.

Del concepto legal se aprecian dos elementos:

²⁸ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. México 1981, Ob. Cit., pág. 159.

²⁹ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo Primero. Edición Vigésima Edit. Porrúa. México 2011, pág. 509.

a).- El patrón puede ser una persona física o moral.

b).- También el patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

En el primer elemento el patrón puede ser una persona física o moral, en la legislación laboral es indistinto que el patrón sea una persona física, puede ser una sociedad civil o mercantil moral, ya que lo que interesa es recibir un servicio en la relación subordinada.

Este concepto no contiene los elementos característicos del patrón, a todo aquel que requiere de los servicios personales de otro, quien estará bajo su subordinación y quien deberá remunerar por sus servicios, siendo el responsable de los resultados del trabajo desempeñado por el trabajador. Por lo que se propone la siguiente definición “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaje en su beneficio, mediante retribución.”

Euquerio Guerrero, dice que el artículo 10 define como patrón “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. “Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”³⁰

La Ley acepta como patrón a una persona física o moral como puede serlo una sociedad civil o mercantil, y forzosamente el trabajador tiene que ser una persona física, cuando otros trabajadores prestan sus servicios por medio de un tercer trabajador se considera sometidos al mismo patrón, con esto se busca proteger al trabajador que pudiera estar desligado del verdadero patrón.

³⁰ Gurrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima tercera edición. Edit. Porrúa, México 2003, pág. 41,

José Dávalos objeta la definición dada en la Ley de 1970, por ser demasiado reducida pues en ella no se contempla los elementos de subordinación y retribución.

Manuel Alonso García considera al patrón como “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.”³¹

De todas las definiciones anteriores concluimos que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de otra persona física (trabajador) mediante una retribución, en forma personal y subordinada.

El trabajador, la importancia de este vocablo radica que en torno a él gira el estatuto laboral, encontrando la definición, la obtenemos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 párrafo 1 que establece, “trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”, además de encontrar su definición, también encontramos las características que un individuo debe tener para ser sujeto del derecho del trabajo, que son, ser una persona física que realice un esfuerzo material o mental (trabajo), para beneficio de otro siguiendo las instrucciones, órdenes y lineamientos de ésta (subordinación), además al prestar el servicio deberá realizarlo personalmente.

José Dávalos Morales, dice que, “A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mejor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.”³²

³¹Alonso. García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona 1973, pág. 340.

³² Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1981, pág. 90.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, en atención a los lineamientos constitucionales, basándose en la definición legal de que el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, de este texto de la ley se toman los siguientes elementos:

1.- El trabajador siempre será una persona física por lo que nunca podrá intervenir en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales.

2.- Esa persona física debe prestar un servicio subordinado a otra persona física o moral.

3.- El servicio ha de ser en forma personal, es decir para atribuirle la calidad de trabajador a un individuo es indispensable que dicho servicio sea por él mismo y no por otra persona.

4.- El servicio ha de ser en forma subordinada, entendiéndose por esto que el trabajador se encuentra bajo las órdenes del patrón en todo lo que concierne al trabajo, teniendo como base el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en el que se determina que son obligaciones de los trabajadores, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo que concierne al trabajo.

Mario de la Cueva dice, "Las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología a cuyo

efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.”³³

El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre ya que todas sus instituciones y normas presuponen la existencia de la persona humana, no todas las personas físicas son trabajadores, la ley señala los requisitos para pertenecer a esta categoría, empleando exclusivamente el término trabajador.

La Ley de 1931 en su artículo tercero mencionaba que el trabajador era toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, pero de esta redacción se deduce que los sindicatos o de una asociación que podían ser trabajadores, ya que esta Ley no precisó si solo la persona física o también las personas jurídicas podían ser sujetos de una relación de trabajo, sin embargo, la nueva Ley establece que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y además subordinado.

Frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleador, prestador de servicios o de obras, la denominación trabajador es la más acorde, con este término se suprime la discriminación que aún subsiste en diversos sistemas que regulan mediante estatutos la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Euquerio Guerrero se apega a la definición que da la Ley Federal del Trabajo, “Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo, toda actividad humana,

³³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México 1981, pág. 152.

intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”³⁴

Por lo tanto se requiere que el trabajador sea una persona física excluyendo a las personas morales, de esta manera un Sindicato no puede ser sujeto a un contrato individual del trabajo con el carácter de trabajador, ya que el sindicato siempre es una persona moral, además la prestación del servicio debe ser personal.

Baltasar Cabazos Flores opina que hablar de trabajador es en su carácter adjetivo y no sustantivo ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado, y también hay muchos otros que sin ser considerados propiamente como trabajadores han trabajado toda la vida.

También se adhiere a la definición que da la Ley citada en el artículo 8, por lo tanto el trabajador siempre tendrá que ser una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado, derivándose los siguientes elementos:

- 1.- El trabajador siempre tendrá que ser una persona física.
- 2.- La prestación de un trabajo debe ser personal y subordinada.

La subordinación es un elemento característico en una relación de trabajo que consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, pero esa facultad tiene limitaciones que son:

- a) Debe referirse al trabajo estipulado.

³⁴ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima tercera edición. Edit. Porrúa. México 2003, pág.33.

b) Debe realizarse durante la jornada de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se establecía que trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o en su caso de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo, pero era inexacto, además de atentar contra la dignidad de los trabajadores, ya que se afirmaba que trabajador era toda persona y las personas podían ser jurídicamente hablando físicas o morales y el trabajador siempre va a ser una persona física nunca una persona moral, se atentaba contra la dignidad del trabajador que manifestaba que el servicio prestado podía ser material o de ambos géneros, y al decir esto se entendía que podía ser intelectual o exclusivamente material lo cual es incorrecto porque un trabajador por mas material que parezca siempre hay algo de intelectual, ya que de lo contrario se equipararía a una máquina.

Con la nueva Ley, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos de que exista disposición expresa pactada en contrario. El trabajador de temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado. El trabajador de temporada es el que presta sus servicios en labores cíclicas, como de la zafra, pizca de algodón, y tiene todos los derechos de un trabajador de planta. El trabajador llamado eventual no es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, ejemplo: en una fábrica textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

De todo lo anterior, concluimos que el derecho del trabajo considera trabajador, a la persona física que realiza una actividad personal bajo la dependencia de otra, quien le retribuirá su trabajo y recibirá sus servicios a entera satisfacción, además de responder por el buen o mal resultado de éstos; siempre

que el prestador de este servicio realice su actividad en forma personal subordinada.

El Trabajador de confianza, “Se entiende como trabajador de confianza a aquellas personas que por naturaleza de las funciones que desempeñaban en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter único, acorde con las labores que realizan, identificándose estas labores a todo lo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o de un establecimiento, y a la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permita gozar de ciertos beneficios y distinciones.”³⁵

De acuerdo al criterio jurídico, se tiene al trabajador de confianza, este tipo de trabajador está protegido por la legislación del trabajo de las modalidades que corresponden a las actividades que desempeñan, siendo estas funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo).

En el artículo 123 constitucional no encontramos ningún principio o idea relacionada con los trabajadores de confianza. Hasta el capítulo concerniente al contrato colectivo de trabajo, se extendían a todas las personas que trabajen en la empresa, con excepción de “las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa”. El artículo 185 L. F. T., dispone que el patrón puede rescindir la relación de trabajo por perder la confianza del trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización, o vigilancia.”

³⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV. Tercera Edición. Edit. Porrúa. México 1989, pág. 3110.

La Ley vigente dispone que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza sean proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

En relación con los sindicatos, los trabajadores de confianza:

“No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recursos que se efectúen para determinar la mayoría en caso de huelga” (artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo).

En los trabajadores al servicio del Estado, el régimen relativo a la confianza tiene otras connotaciones jurídicas. Como ya ha quedado asentado, los trabajadores federales se dividen en dos grupos: Trabajadores de base y trabajadores de confianza, incluyendo este segundo grupo a:

*Los que integran la planta de la Presidencia de la Republica y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

*En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sean de:

a) Dirección;

b) Inspección;

- c) Manejo de Fondos o Valores;
- d) Auditoría;
- e) Control directo de adquisiciones;
- f) En almacenes o inventarios;
- g) Investigación científica;
- h) Asesoría y consultoría;
- i) Personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantes;
- j) Los Secretarios particulares de: Secretario, Oficial Mayor y Director General de dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere el primer inciso;
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, ahora Ciudad de México;
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

*En el Poder Legislativo: En la Cámara de Diputados: El Oficial Mayor, el Director General de Departamento y Oficinas, el Administrador, el Oficial Mayor de la Gran

Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador y el Subcontador Mayor, Los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

En el Poder Judicial: Los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, ahora Ciudad de México, los Secretarios del Tribunal del Pleno y de las Salas.

El criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro de confianza ha sido muy variable y ha atendido más bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos, que la propia naturaleza del trabajo.

Las condiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo se aplican a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario establecida en el propio contrato (artículo 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo). Las condiciones de trabajo no se extienden a los burócratas de confianza; estos poseen un régimen distinto al de los trabajadores de base (artículo 123, apartado "B", fracción XIV de la Constitución, 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Las personas que ostentan un empleo de confianza en la Administración Pública, solo tienen la vía de amparo directo para reclamar la protección de garantías que crean violadas en su perjuicio.

Trabajador de confianza.- Mario De La Cueva.- Al referirse al presente concepto, dice :“Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores” .³⁶

1.2. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Euquerio Guerrero, siguiendo a Hugo Alsina, señala que el derecho procesal del trabajo “es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la substanciación del proceso.”³⁷

Tena Suck Rafael y Hugo Ítalo Morales, nos dicen que el derecho procesal del trabajo es, “la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.”³⁸

Así las cosas, el Derecho Procesal del Trabajo, es el medio por el cual el Estado a través de sus órganos cumple el servicio jurisdiccional; aplicando un conjunto de reglas jurídicas, mediante las cuales trata de encontrar la certeza del interés que, en justicia, se debe tutelar a las partes en la sentencia definitiva (laudo).

³⁶ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Editorial Porrúa. México 1981, pág. 155.

³⁷ Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima quinta edición. Edit. Porrúa. México 2009, pág. 407.

³⁸ Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. S. A. de C. V., México 2016, pág. 17.

Para nosotros el derecho procesal del trabajo, son los intereses que en lo particular tienen las partes (patrón y trabajador), que ponen en acción para que el juzgador, determine a quien debe restablecerle su derecho violado, o por la imposibilidad de éste, la sanción que debe imponer al infractor de los derechos violados.

1.2.1. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Mario de la Cueva, al hablar de la disolución de la relación de trabajo, dice que: “La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que “esas denominaciones no son del todo apropiadas”, pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.”³⁹

Por su parte, Néstor de Buen conceptúa como terminación de la relación de trabajo, “la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello implica que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen

³⁹ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Séptima edición. Edit. Porrúa. México 1981, pág. 242.

las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales: la incapacidad o la muerte del trabajador o simplemente económicas (art. 434-II y III). Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de relaciones colectivas.”⁴⁰

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

“ARTÍCULO 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

⁴⁰ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa. México 1980, pág. 596.

I.- Mutuo consentimiento de las partes.- Esta causa de terminación implica la renuncia del trabajador a su trabajo y la conformidad por parte del patrón.

Muchas veces las mencionadas renunciaciones, son en realidad despidos injustificados. Se presiona de diversas maneras al trabajador para que renuncie del trabajo, y generalmente se otorgan esas por escrito, a cambio, tan solo, de una gratificación, muy por debajo de las indemnizaciones dispuestas por la Ley. No se pueden impugnar porque al estar firmadas por el trabajador se supone que fueron hechas conforme a derecho; La Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar.

Al respecto Mario de la Cueva señala que: “La Comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera con el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios. No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra.”⁴¹

II.- La muerte del trabajador.- Esta es una causa natural de terminación de la relación laboral. Si entendemos como trabajador a aquella persona que presta a otra física o moral, un servicio personal y subordinado, se concluye fácilmente que

⁴¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima edición Edit. Porrúa. México 1981, pág. 250.

una de las características del servicio es que éste es personal y al ya no existir el trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.

III.- Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la correspondiente Ley del Trabajo.- Esta causal trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o por la explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Como se observa de la lectura de esta causal, es obvio que al no existir la materia de la relación laboral, al concluir el plazo determinado en el contrato o al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga.

IV.- La Incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.- Al respecto es de destacarse que cuando un trabajador está incapacitado física o mentalmente para prestar el servicio, que debe ser personal, la relación se dará por terminada. Al trabajador en este supuesto, le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física.

Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 53, 54 de la Ley, que supone que en caso de la terminación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme al artículo 162 o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de esta misma Ley. Estas causas se refieren a la terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, tales como:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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

Como se desprende de las fracciones anteriores, estas causas de terminación de las relaciones de trabajo por su naturaleza no son imputables al patrón.

Por otra parte, cabe hacer notar que la jubilación aunque no es una causa de terminación de las relaciones de trabajo, ésta no se encuentra en la Ley Federal del Trabajo como tal, ya que es una conquista de los trabajadores lograda a través de la contratación colectiva; y por lo mismo las bases para fijarlas deben buscarse en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, tal y como se puede observar de la Jurisprudencia siguiente:

“JUBILACIÓN. CONSIDERACIONES PARA DETERMINAR A QUIEN CORRESPONDE LA CARGA PROBATORIA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN DEPENDIENDO DE LA ACCIÓN QUE SE EJERCITE RESPECTO DE ESA PRESTACIÓN.

Cuando se reclaman prestaciones relacionadas con la jubilación, para decidir a quién corresponde la carga probatoria debe atenderse al tipo de acción ejercitada; de tal forma que la fijación esté íntimamente vinculada con la acción que se ejerce. Consecuentemente con lo anterior, pueden establecerse las siguientes consideraciones: a) Cuando se pretende la jubilación, corresponde al actor probar que tiene derecho a ella por invocar una prerrogativa que emana de una convención extralegal quien debe demostrar quien la alega a su favor, afirmando su existencia; b) Corresponde al patrón demostrar la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador, así como el salario con el que en su caso debe jubilársele, dado que conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, estos elementos son carga probatoria de aquél; c) Una vez otorgada la jubilación, si lo reclamado es que el salario estimado como base no es el que realmente percibía el operario, también resulta carga de la patronal acreditar haberlo jubilado conforme al sueldo que le correspondía; d) Si la acción que se hace valer es la relativa a la nivelación de la pensión, esgrimiendo tener derecho a que se le cuantifique con determinado porcentaje de su salario conforme a la aplicación de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo o en convenio ajeno a ese pacto, la carga probatoria corresponderá al actor, porque en ese supuesto no existe la razón por la que en la segunda hipótesis se impone su débito procesal al demandado, esto es, la obligación de probar el salario, en virtud de que el monto de éste no tiene trascendencia, sino el porcentaje de éste conforme a lo acordado, pues en él se pretende que sea fijada la pensión; y, e) Si se reclama la nivelación de la pensión derivada de incrementos al tabulador de salarios y del derecho contractual a que esos incrementos se hagan extensivos a los trabajadores jubilados, la carga probatoria es del demandante, cuando el demandado niega la

existencia de esos incrementos, en primer término, porque será ilógico obligarlo a probar hechos negativos y, en segundo, por hacerse depender el derecho al incremento de un pacto extralegal. Por ende, no en todos los casos corresponde al actor evidenciar los requisitos o elementos de la acción de prestaciones extralegales, y tampoco en todos recae en la patronal esa carga probatoria, sino que de habrá de analizarse la prestación específica hecha valer.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo directo 31/2007. Mario Alberto Cota Araujo y otros. 12 de marzo de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Armida Elena Rodríguez Celaya. Secretario: Martín Antonio Lugo Romero.

Amparo directo 637/2008. Luz María Valenzuela Soto. 9 de enero de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Armida Elena Rodríguez Celaya. Secretario: Martín Antonio Lugo Romero.

Amparo directo 96/2010. Bertha Alicia Acosta Estrella. 9 de septiembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Villalpando Bravo. Secretaria: María Guadalupe Romero Esquer.

Amparo directo 366/2010. Ferrocarriles Nacionales de México (en liquidación). 18 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Villalpando Bravo. Secretario: Martín Antonio Lugo Romero.

*Amparo directo 560/2010. Rosa Isela Leyva Calderón. 19 de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Villalpando Bravo. Secretaria: María Guadalupe Romero Esquer.*⁴²

Así las cosas, existen débiles intentos que tienden a establecer la jubilación como una institución de beneficio de todos los trabajadores. La fracción XXIX del artículo 123 constitucional, apartado "A" establece que: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y de sus familiares.

Pero esto es un apuntalamiento de la sociedad que no satisface las grandes necesidades de las masas trabajadoras. Por otra parte, se habla en el precepto de los campesinos y de los trabajadores no asalariados; esto parece ahora un sueño. Pero la jubilación representa un beneficio mucho mayor, que habrá de ser fruto de un esfuerzo más grande y sostenido de los trabajadores organizados.

Los servidores de los poderes de la Unión y del Distrito Federal, ahora Ciudad de México, bien que mal, han alcanzado este beneficio:

"Artículo 123, apartado "B", fracción XI La seguridad social se organizará conforme a la siguiente base:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte."

⁴² Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV. Materia Laboral. Septiembre 2011. , pág. 2011.

Néstor de Buen al hablar de la jubilación, dice: “La jubilación entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanzan una determinada edad, no está contemplada en la Ley. Su reconocimiento se encuentra, por regla general, en la contratación colectiva y especialmente solo en empresas de sólida condición económica, (v.gr., empresas del Estado: Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, etcétera).”⁴³

Un trabajador que está bajo el régimen de seguridad social y goza de una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, generalmente complementa sus ingresos con los pagos que recibe por concepto de la jubilación.

El derecho de la jubilación no solo corresponde al trabajador; también puede ejercerlo el patrón. Esto es, que cuando un trabajador conforme al contrato colectivo de trabajo llegue a la edad de la jubilación, el patrón podrá jubilarlo sin que exista alguna obligación por parte del propio patrón para que mantenga vigente la relación laboral.

Néstor de Buen plantea el problema de si debe considerarse o no a la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral.

Después de emitir al respecto algunas resoluciones encontradas, la Corte ha establecido jurisprudencia en el sentido de considerar a la jubilación como una causa de terminación de la relación laboral, así tenemos las siguientes:

FERROCARRILEROS JUBILACIÓN DE LOS.

⁴³ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1990, pág. 130.

Si la jubilación se acordó antes de la terminación del contrato de trabajo, no es posible considerar dos actos desvinculados uno del otro, o sea una terminación del contrato y una jubilación posterior, pues ésta se acordó antes de que ocurriera la pretendida terminación del contrato, y solo puede estimarse que concederle al actor la jubilación por retiro no se había dado por terminado el contrato de trabajo, y que la cesación de labores se debió a la jubilación, y de este modo es evidente que la acción de cancelación de jubilación y reinstalación que se hizo valer en el juicio laboral, no fue derivada de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, sino del contrato colectivo de trabajo, por una defectuosa aplicación de las cláusulas de dicho pacto referentes a la jubilación, y así, no tiene aplicación la fracción III del artículo 329 de la ley laboral, que establece la regla de prescripción cuando se trata de acción fundada en ley y proveniente de un despido, mas no de la aplicación del contrato colectivo, consecuentemente el laudo que se reclama, al no aplicar el término de prescripción de un mes, resolvió correctamente.

Amparo directo 5799/58. Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V. 8 de marzo de 1959. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.⁴⁴

SINDICATOS. ESTÁN FACULTADOS PARA REPRESENTAR A LOS TRABAJADORES JUBILADOS.

Los sindicatos si están facultados para representar en juicio a los trabajadores jubilados que sigan siendo miembros del mismo, de acuerdo con el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los sindicatos pueden comparecer ante la Junta en defensa “de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados” toda vez que no existe razón jurídica alguna para establecer excepciones respecto a los trabajadores que, aún cuando han dejado de prestar servicios a virtud de la jubilación, siguen perteneciendo a la asociación profesional. Por otra parte, aun cuando el contrato individual termina al

⁴⁴ Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen XXIII. Quinta Parte, pág. 16.

ser jubilado el trabajador, éste sigue teniendo derecho frente al patrón, derivados del contrato colectivo de trabajo, entre los que se encuentra, esencialmente, el de que se le pague íntegramente la pensión jubilatoria.

Amparo directo 2633/59. Ferrocarriles Nacionales de México. 16 de junio de 1960. Cinco votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.⁴⁵

1.2.2 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Para tratar este tema partimos en principio de lo que se entiende por rescisión, del latín *rescissum*, que significa, rasgar, romper o separar algo.

Así, la rescisión de trabajo para Mario de la Cueva, es “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”⁴⁶

Por su parte, Nestor de Buen, dice que “...la rescisión es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.”⁴⁷

La rescisión laboral entre el patrón y el trabajador es una consecuencia del incumplimiento por alguna de las partes de la obligación que por relación o contrato individual de trabajo se ha convenido en perjuicio de la otra y que deberá de resolverse cuando no existe consentimiento entre las partes, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desprendiéndose dos formas tales como el

⁴⁵ Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen XXIII. Quinta Parte, pág. 103.

⁴⁶ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Séptima edición. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A. México 1981, pág. 241.

⁴⁷ Citado por Hernández Herrera Juan y Carlos A. Juárez Suarez. Derecho Laboral, su Importancia y Aplicación en la Empresa. Grupo Editorial Patria. México 2009, pág. 31.

despido y la separación, como lo dispone el artículo 47 de la Ley Laboral en su parte final.

Así tenemos que la rescisión se distingue de la terminación, en que aquella como se ha mencionado, se da por el incumplimiento de su obligación en contra posición de la terminación derivada de una imposibilidad en el cumplimiento de la relación de trabajo, generándose la separación o retiro voluntario por parte del trabajador o bien también puede ser causa de haberse cumplido el plazo de la obligación o su objetivo.

La rescisión de la relación de trabajo puede llevarla a cabo el patrón en cualquier tiempo por causas justificadas sin incurrir en responsabilidad, de acuerdo con el “**Artículo 47**. Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: **I**. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; **II**. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; **III**. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo; **IV**. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o 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; (A) **XIV Bis.** La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y **XV.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso por escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivaron la rescisión y la fecha en que se lo rescindieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento 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 comenzarán 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.”

No obstante lo anterior, cuando el patrón no llegase acreditar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la rescisión de trabajo con causa justificada sin su responsabilidad, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Como consecuencia de lo anterior, la rescisión de la relación individual o Contrato Individual de Trabajo, si se cumplimenta como lo dispone el artículo 47

de la Ley Laboral, la parte patronal carecerá de obligación alguna, de pagar la indemnización Constitucional o la reinstalación solicitada por el trabajador, sin la obligación de pagar salarios vencidos, con motivo de la acción ejercitada, de lo contrario asumirá la responsabilidad que establecen los preceptos legales 47 y 48 del Código Obrero.

La parte trabajadora, también tendrá el derecho para rescindir la relación o el Contrato Individual de Trabajo sin su responsabilidad, conforme lo establece el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se detalla las causales rescisorias pretendidas, las más importantes a detallar es la falta del pago o reducción del salario, ahora el hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en consecuencia, la pena que sufrirá el patrón en el juicio laboral, de no lograr acreditar sus excepciones y defensas, se encuentran en el:

“Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.”

1.3. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El principio de publicidad. Este se refiere a la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone en el artículo 685 a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde se establece que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

La observación de este principio representa una garantía de rectitud, seriedad y legalidad, es decir, que el conflicto laboral planteado será resuelto en forma imparcial, honesta y con lealtad, por parte de la Autoridad Laboral, ya que le otorga a las partes el derecho de presenciar todas y cada una de las audiencias o

diligencias que se practiquen a lo largo de dicho proceso, con excepción, desde luego, de aquellas que expresamente se encuentran establecidas por la ley laboral, un ejemplo claro de ello lo es la audiencia de discusión y votación del Laudo y que las audiencias o diligencias, por razones del buen servicio o morales sea conveniente que las mismas sean a puerta cerrada.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente: “Las audiencias serán públicas. 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.”

Por lo que podemos concluir, que el derecho procesal del trabajo, debe constituirse en un proceso rápido y expedito, a favor del trabajador accionante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no caer en un burocratismo radical en la administración de la Justicia Laboral, para todas las partes en conflicto, ya que la parte patronal inclusive se le puede perjudicar en el pago de las prestaciones demandadas, esto es, que por el transcurso del tiempo del proceso laboral tenga que cubrir una mayor cantidad en dinero de las prestaciones a que pudiera salir condenado.

Los principios de informalidad y sencillez en el proceso. Tienen su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón, y que carece de recursos para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer el derecho laboral, a diferencia del Civil o Mercantil, un sistema sin rigidez, ni solemnidades, por lo que, no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones o diligencias.

Esta sencillez se encuentra consagrada en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo cuando anuncia; (Artículo 687.- En las comparecencias, escritos o

promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios).

De lo anterior, se desprende que el proceso laboral busca un equilibrio entre las partes contendientes en juicio, ya que una de ellas es económicamente más débil encontrándose en franca desventaja frente al patrón, el principio de sencillez, le proporciona seguridad jurídica al no obligarlo a guardar una forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

El principio de concentración para Bermúdez Cisneros, “es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelve en unidad de actos.”

“Para Couture, dice que este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las audiencias que sea menester realizar.”⁴⁸

Como se observa de las concepciones anteriores, este principio de concentración, nos lleva a acelerar el proceso, ya que nos conduce a eliminar los trámites que no sean indispensables para concretar una visión precisa de la contienda, que ilustrará en la memoria del juzgador, la impresión de las actuaciones que se vayan dando, reflejándose finalmente en el resultado del debate, el menor tiempo posible.

Este principio encuentra su fundamento legal principalmente en los artículos 761, 763 y 848 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

⁴⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición Edit. Trillas. México 2002, pág. 79.

“Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.”

“Artículo 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuando con el procedimiento de inmediato...”

“Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones”

Congruente con este tratamiento legal el artículo 686 de la Ley Laboral, expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus resoluciones.

Con lo anterior, podemos concluir que el principio de concentración tiende a la celeridad y economía del proceso laboral, de manera que la justicia laboral sea impartida de forma pronta y expedita en beneficio de quienes acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin de que se les dirima su controversia, de que se sanee su relación laboral y no que, como por desgracia sucede, se les complique o agrave su conflicto debido a un proceso artificioso y fraccionado, que aunque también busca la resolución del problema, lo hace con medios lentos y costosos, no coincidentes con la actual filosofía del derecho del trabajo.

El principio de inmediatez del proceso, consiste en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre si y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que éste, por igual se comunique con las partes, y con las demás personas intervinientes en el proceso.

“Al definir el principio, Couture nos dice: “Es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios.

“Para Veles Mariconde, éste principio busca llevar al ángulo del juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o desfiguraciones, a fin de que él pueda captar amplia y correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo.”⁴⁹

Así las cosas, este principio consiste en que el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa, lo que puede corroborarse al decir de Bermudes Cisneros Miguel:

“El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación.

“Como vemos, la inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.”⁵⁰

Con todo lo anterior, podemos afirmar que las juntas estaban obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionamiento que actué, asimismo, los miembros de

⁴⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición Edit. Trillas. México 2002, pág. 77.

⁵⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. pág. 77 y 78.

las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego, al respecto, el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, establece: “Artículo 782.- La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”:

Es necesario hacer notar, asimismo, que el principio en comento está íntimamente relacionado con los principios de concentración procesal y el de oralidad, de los que hablaremos más adelante, ya que de nada serviría que en un proceso, al que asistían las partes involucradas, así como los testigos y los peritos, declaren oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto, la relación entre los litigantes y de estos con el tribunal es directa e inmediata, por ello podemos concluir que la inmediación se torna fundamentalmente en el proceso laboral y que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas, para lograr un resultado justo.

El principio de oralidad en el proceso. no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tomarse escrito durante el imperio romano de Oriente, la oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituye un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo, a diferencia del derecho común, se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer

sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad, por ello se ubica como un proceso eminentemente oral.

Tiene su fundamento legal en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 que señala que el proceso del derecho del trabajo será predominantemente oral y en el artículo 713, que obliga a que las audiencias que se celebren se requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, por ello, los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en cualquier otro procedimiento, por su parte, el artículo 781 establece que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos y hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiben.

La oralidad en el proceso, se traduce en que las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz, asimismo el Laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de oralidad son el predominio de la palabra hablada, y la inmediación entre el juzgador y las partes.

Por lo que concierne al primero, podemos afirmar que si bien es cierto existe el predominio de la palabra hablada, exclusivamente oral, ya que existe la necesidad de la constancia escrita, ocasionada principalmente por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto, además nada impide, que se formulen por escrito, por ejemplo la contestación a la demanda, el ofrecimiento de pruebas, etcétera, sin embargo, para respetar el principio de oralidad tales escritos no pueden presentarse por oficialía de partes como el procedimiento civil, sino que tendrán que exhibirse

debidamente firmados, en la indispensable comparecencia personal al acto procesal de que se trate, como se especifica en el artículo 713 de la Ley Laboral antes señalado, esto es, que la prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios.

Por otro lado, la escritura será siempre necesaria ya que desempeña un doble papel dentro del juicio, en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de las partes, etcétera, y en segundo término, fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Así, el principio de oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, porque es importante medir la espontaneidad de las declaraciones de quienes intervienen en el proceso para poner al juzgador en situación de apreciar mejor dicha declaración, de ahí que se concluya que el principio de oralidad está íntimamente relacionado con el de inmediatez, que se desarrolló líneas arriba, debido, también a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y las partes en el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

El principio de gratuidad en el procedimiento del Trabajo, está encaminado a que la impartición de la justicia social, no puede en ningún momento ni por motivo alguno generar costas por este concepto, tomando en consideración, además que el Derecho del Trabajo busca ante todo el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, nivelando los factores de la producción, reivindicar y proteger el derecho de los trabajadores, previendo con esta gratuidad que por falta de recursos de los trabajadores no tengan acceso a la citada justicia social.

Este principio emana directamente de nuestra constitución, que en su artículo 17 establece: “Artículo 17.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma ni ejercer violencia para ejercer su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las Leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, en consecuencia están prohibidas las costas judiciales.

Las Leyes Federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.”

Principio que recoge la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685, donde señala que además de que el derecho procesal del trabajo deberá ser público, también deberá ser gratuito, por lo tanto no podrán cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales por los tribunales de trabajo, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad Jurisdiccional, así la justicia social podrá alcanzar a todos los trabajadores por igual.

1.4. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Los maestros Juan Hernández Herrera y Carlos. Juárez Suárez, respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dicen “A las autoridades del trabajo competentes para dirimir los conflictos entre las fuerzas de producción, trabajador y patrón, se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituidas en forma

tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y otro del gobierno, quien siempre será el presidente de la Junta.”⁵¹

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, las juntas de Conciliación y Arbitraje son “organismos diversos e independientes del Poder Judicial, que constituyeron las expresiones de los factores reales de la producción.”⁵²

Siguiendo a Rafael Tena Suck e Hugo Ítalo Morales, para nosotros, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son órganos del Estado (instrumentos o medios que utiliza la administración pública para realizar una determinada función estatal), en este caso que nos ocupa, no solo para dirimir los conflictos de las relaciones laborales entre el capital y la fuerza de trabajo, entendiéndose a la primera como la clase ostentadora del capital que emplea la mano de obra, denominándose en estas condiciones como el “Patrón” y a la segunda como la clase desprotegida carente de una economía que le permita sufragar sus necesidades tanto alimenticias, educativas como de desarrollo social, ofreciendo su fuerza de trabajo, a quien se denomina “El trabajador”, y que en este apartado solo se indican como una referencia entre los conflictos que por mandato constitucional deben resolverse a través de estas Juntas de Conciliación y Arbitraje para preservar la paz social.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su origen en el abuso del hombre por el hombre, ya que a los trabajadores se les hacía laborar sin tener límites en las horas, así como pagos de salarios muy por debajo que no permitía a la sociedad, satisfacer sus mínimas necesidades, que al transcurrir del tiempo y las inconformidades, se comenzó a establecer en algunos Estados de nuestra República, tales como el de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco entre

⁵¹ Hernández Herrera y Juan y Carlos A. Juárez Suárez. Derecho Laboral, su Importancia y Aplicación en la empresa. Grupo Editorial Patria. México, pág. 281.

⁵² Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 2016, pág. 74

otros, diversas disposiciones legales para reglamentar la jornada de trabajo, los salarios mínimos, expidiéndose por el Estado de Jalisco, un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones, que desencadenó en el año de 1915, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la que damos cuenta, encontrándose integradas en la actualidad con representantes del trabajo, del capital y del Gobierno, teniendo como derecho fundamental el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y su norma reglamentaria, consistente en la Ley Federal del Trabajo.

No podemos dejar de advertir como parte relevante que en el mismo año de 1915, como lo señala el maestro Mario de la Cueva, “el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las Cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que mas tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.”⁵³

1.5. EL ARBITRAJE LABORAL.

⁵³ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición Edit. Porrúa. México 1981, pág. 46.

El arbitraje desde el punto de vista del ilustre maestro Nestor De Buen, quien dice; “El arbitraje es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales.”⁵⁴

Como es sabido, a los tribunales en materia laboral, se les ha atribuido desde que entró en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la función arbitral, inclusive hasta la fecha como lo dispone el apartado “A” del artículo 123 fracción XX que a la letra dice: “La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.”

“Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

Tercero. En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

⁵⁴ Cfr. Real Academia de la Lengua Española. Diccionario de la Lengua. Vigésima Edición. España 1992, pág. 134.

o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales. Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución. Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

Cuarto. Dentro del plazo a que se refiere el artículo segundo transitorio de este Decreto, el Ejecutivo Federal someterá a la Cámara de Senadores la terna para la designación del titular del organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

Quinto. En cualquier caso, los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a que se refiere el primer párrafo del artículo tercero transitorio, se respetarán conforme a la ley.

Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.

Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

No obstante lo anterior, y como bien señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, el arbitraje en México, en relación al derecho del trabajo, no tiene el mismo significado que en otras disciplinas del derecho privado, ya que lo caracteriza su condición obligatoria salvo en el caso de huelga (Nuevo Derecho procesal, pp.191 y ss.), esta permite un arbitraje potestativo, a iniciativa de la clase trabajadora (artículo 469-IV, Ley Federal Trabajo) o convencional, el cual puede quedar a cargo, por excepción rigurosa de una persona o comisión que libremente elijan las partes (artículo 469-III, L. F. T.).

Como se observa, las diferencias de las relaciones de trabajo deben resolverse por mandato constitucional por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pese a ello, aún sería discutible la validez del arbitraje privado en materia de huelga, si bien no tendría demasiado sentido plantear su improcedencia, habida cuenta de que el acuerdo de las partes es factor definitivo en los conflictos colectivos y bien pueden, si así conviene a sus intereses, dejar en manos de un tercero la solución de un conflicto. Por otra parte, el derecho colectivo del trabajo está denominado por la idea del equilibrio de las fuerzas en pugna y es ajeno a la tutela que hoy se impone en los aspectos individuales, administrativos y procesales.

Es oportuno señalar, sin embargo, que constituye una práctica con cierto arraigo prever en los contratos colectivos de trabajo una forma arbitral para solución de los problemas individuales y colectivos, así ocurre con el vigente en la Universidad Autónoma Metropolitana, que dispone (Cláusula 58 a 60) la designación de un arbitraje para los casos en que la Comisión Mixta Disciplinaria no llegue a una decisión respecto de un conflicto individual. Sin duda alguna es más que dudosa la validez de la decisión del árbitro.

En términos generales el arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatoria en virtud del previo compromiso, asumido con las

formalidades debidas, por las partes interesadas. Néstor de Buen. El Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1977. Pero esta definición, que es válida para el arbitraje privado, carece de sentido cuando se plantea con relación a los conflictos laborales en los que el arbitraje, además de ser obligatorio, queda a cargo de órganos administrativos con facultades jurisdiccionales.

En México, el Arbitraje privado aparece regulado por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, ahora Ciudad de México, (Diario Oficial de los días 1 al 21 de septiembre de 1932), no así por el Código Federal de Procedimientos Civiles consiste fundamentalmente, en la celebración de un compromiso por las partes, cualquiera que fuere el estado en que se encuentre (artículo 610 CPCDF vigente). Con toda razón nuestro Maestro Becerra Bautista afirma que no es concebible se lleve a un árbitro una controversia ya resuelta en virtud de que el arbitraje es sustantivo de la jurisdicción, esta habrá entonces cumplido ya su función al dictarse sentencias ejecutoriadas (El proceso civil en México, Editorial Porrúa, S. A. México, 1975, 5ª edición, p. 388).

El compromiso arbitral puede formalizarse en un acto privado ante juez (artículo 611 CPCDF vigente), necesariamente por persona capaz a través de un tutor, para el caso de menores de edad, previa la autorización judicial (Artículo 612 CPCDF vigente) y en todo caso se indicará de que negocio se trata y nombre de los árbitros, aun cuando estos pueden ser designados con intervención judicial (artículo 612 CPCDF vigente).

Como consecuencia de lo anterior, podríamos precisar que en nuestro país el arbitraje es potestativo, con dos formas, en los casos de huelga y obligatorio en todos los demás conflictos laborales si se trata de diferencia entre el capital y el trabajo, de acuerdo al mandato constitucional.

1.6. DESPIDO INJUSTIFICADO.

El maestro Mario de la Cueva, al referirse al despido, dice, "...la doctrina define con el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación del trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo."⁵⁵

Por su parte, Juan Hernández Herrera y Carlos A. Juárez Suárez, nos dicen que en el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas lo define como "la decisión unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador."⁵⁶

Como se desprende de los conceptos anteriores, se aprecia que los autores no dan un concepto de despido injustificado, sino que, ambos se refieren al despido como forma de disolver la relación de trabajo, sin embargo, si contemplan el despido injustificado al decir cada uno, que es la decisión del patrón para rescindir la relación laboral.

Así las cosas, para nosotros el despido injustificado es una forma de rescisión de la relación de trabajo que el patrón lleva a cabo en contra del trabajador al margen de la ley, que da lugar a que la Autoridad competente, Junta de Conciliación y Arbitraje sancione de acuerdo a la prestación reclamada, de la que más adelante nos ocuparemos, baste por ahora hacer éste señalamiento.

1.7. SALARIOS VENCIDOS.

Respecto a los salarios vencidos, el maestro Mario de la Cueva, explica que, "Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir

⁵⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Séptima edición, Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. . México 1981, pág. 251.

⁵⁶ Derecho Laboral, su Importancia y Aplicación en la Empresa. Grupo Editorial Patria. México 2009, pág. 32.

el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.”⁵⁷

Para José Dávalos los salarios vencidos, “No se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone que el trabajador los recibe por su trabajo y si éste no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios.

“Nestor de Buen Lozano, señala: “salario vencido no es mas que la expresión reducida a un concepto mas amplio, equivalente a “indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador”... se trata de una medida indemnizadora y no, en rigor, de una situación especial del salario.”⁵⁸

1.8. LA SANCIÓN IMPUESTA AL PATRÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

Para considerar esta parte del presente trabajo, tendrá que haber un procedimiento ordinario laboral, apoyado en los artículos 20, 47, 48 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo reformada.

Iniciado el procedimiento ordinario laboral con la demanda presentada por el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, accionando una separación injustificada por parte de su patrón, llevará a determinar en el juicio laboral una controversia, en la que al participar la parte patronal, establecerá la negación de la separación alegada como injustificada, por lo que en el procedimiento laboral se

⁵⁷ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Séptima Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1981, pág. 263.

⁵⁸ Dávalos, José. Derecho del Trabajo. I Décima Primera Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México 2001. Pág. 163.

establecerán las cargas probatorias que les correspondan a cada una de las partes en contienda, para que la autoridad laboral determine en su resolución la culpabilidad o no de la parte patronal.

Por lo mismo, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, agregándose que si el juicio laboral no concluyere en ese periodo o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago, lo que desde luego en la práctica forense tal determinación es confusa, incongruente y en ocasiones ilegal por parte del juzgador laboral, por lo que el Poder Judicial Federal tendrá que intervenir para la interpretación correcta en la aplicación de la sanción disminuida, porque en la práctica forense los juicios laborales iniciados a partir del 1° de diciembre del 2015 a la fecha aún no terminan el procedimiento ordinario laboral, dejándose de dar el objetivo primario del legislador laboral para semejante reforma, además de que ahora los beneficiados son las personas que se dedican a defender a la parte patronal sin el interés de que el juicio laboral en su caso sea fluido y se den los principios del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es por esta razón que la reforma a éste artículo 48, pudiere resultar inconstitucional, con las disposiciones del apartado “A” del artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

Es por ello que proponemos que dicha reforma en el futuro inmediato se reforme, dándose el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN MÉXICO

Los antecedentes legislativos del despido injustificado son las regulaciones que el Congreso de la Unión plasmó de inicio en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, reconocidos como un derecho protector para la clase trabajadora en su artículo 123 fracción XXII, mismos que son enmarcados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la primera Ley reglamentaria para toda la República Mexicana, que a través de los años se ha venido reformando en los años 1970, 1980 y la última 2012, que es la que nos ocupa en esta tesis, específicamente en su artículo 48, párrafos segundo y tercero.

2.1. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

El Derecho como ente social se desarrolla en los medios humanos más numerosos siendo los actores reales de la vida del Derecho, bien para crear las normas, para acatarlas, para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas, según lo van reclamando las exigencias de la vida misma.

El Derecho Social, fuente del derecho del trabajo y del derecho agrario, ha sido resultado de numerosas luchas, y surge como consecuencia de las injusticias vividas por el hombre en el campo, las fábricas, las minas y los talleres.

Antes de que surgiera el derecho del trabajo, solo existía el Derecho Civil. “Para el jurista de esa época, no había sino el concepto de “alquiler de servicios”, heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas de dicho Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así

como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho Civil, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo⁵⁹, podemos concluir que nace como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de justicia, protector de la clase trabajadora, cuyo propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

La declaración de los derechos sociales de 1917, se consignó expresamente en el derecho social que se desprende de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada en el año de 1917, de la que el originario artículo 123 constituye la esencia misma del derecho del trabajo y de la previsión social, una síntesis de las normas más esenciales, que constituyeron los pilares fundamentales del nuevo derecho del trabajo, otorgándole a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones, constituyó un hecho trascendental no solo en la elaboración, sino además en la expansión de sus principios rectores en el ámbito laboral.

Fue precedida de diversas leyes y decretos, el 08 de agosto de 1914, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo de nueve horas, se impulsó el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de los salarios. El 15 de septiembre de 1914 se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos, cuatro días más tarde, se fijaron en el estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz, en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 07 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga

⁵⁹Cfr. Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho de Trabajo. Vigésima tercera edición Edit. Porrúa. México 2003, pág.17.

publicó el decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915, en el que se establecía la obligación de una jornada de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 04 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del estado, cuya importancia se manifiesta ya que establece una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la Primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

El maestro Mario de la Cueva: “En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitucional: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje”.⁶⁰

⁶⁰ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Tomo I. Edit. Porrúa México 1981, pág. 46.

No obstante lo anterior, el proyecto de Constitución de 1917 era muy limitado en el ámbito de derechos sociales, puesto que ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurado, el artículo 27 constitucional que remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo, y en el artículo 5to, solo se consignaba la obligatoriedad del contrato de trabajo limitado a un año, así como el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso obligatorio; como era de esperarse este proyecto produjo una profunda decepción en la asamblea, por lo que se inició el debate para llevar a nivel constitucional las citadas reformas sociales.

Después de algunas intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria, que en su discurso señalaba la idea fundamental de lo que constituiría el artículo 123 Constitucional, que debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes de trabajo, señalamiento indispensable, ya que pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las necesidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, las leyes de trabajo, a su vez, deberían también ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje, se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Por su parte, Froylán C. Manjarréz propuso que las cuestiones de Trabajo se separaran del artículo quinto y se integrarían en un capítulo especial y consignar en el los derechos sagrados de los trabajadores.

Se encargó entonces al Licenciado José Natividad Macías, que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo, por lo que en unión con Pastor Rouaix, quien se desempeñaba como secretario del fomento en el gabinete Constitucionalista, el Licenciado Lugo y el diputado Ríos, se constituyeron en el

pequeño comité que con base en el proyecto de Macías, formuló un anteproyecto de lo que sería el artículo 123, que se turnó a la comisión del congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas, después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, con lo que se consagraron los derechos de los trabajadores, para lograr la justicia social largamente anhelada.

2.2. LA REFORMA DE 1929 A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE TRABAJO.

La reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1929, surge de la necesidad de resolver los problemas de los conflictos laborales que existían en cada Estado de la República en virtud de que había trabajadores de una misma empresa en varios de ellos y cada Entidad tenía sus propias leyes de trabajo por así haberlo facultado el Congreso de la Unión en la Constitución de 1917, concretamente en su artículo 123, y que ahora eran un problema, por lo que desde luego, después de varios debates, se llegó a la conclusión de que la forma de dar solución, sería que el Congreso de la Unión fuera el único que podría legislar en materia de trabajo, y fue así que el 6 de septiembre de 1929, se hace la publicación en el Diario Oficial, la reforma del artículo 123 constitucional, para quedar en los siguientes términos:

“ Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

“...XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes, y otras con fines análogos.”.

De lo antes expuesto, nos damos cuenta lo importante de esta reforma que ha sido el pilar de la primera Ley Federal del Trabajo (1931) en nuestro país, no solo por la regulación del trabajo, sino porque se legisló también sobre la Seguridad Social como un instrumento para protección del trabajador en caso de enfermedades o incapacidades, y que se sigue reformando tomando en cuenta la diversidad de las realidades que vamos enfrentando cada día.

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

A partir de 1917, con la promulgación de la Constitución Federal, en todo el país aparecieron grandes movimientos obrero nacionales, por las federaciones sindicales que empezaron a formarse, dando origen a una serie de conflictos y confusiones traducidas en una diversidad de leyes del trabajo expedidas por los Estados, que daban tratamiento diferente a los trabajadores y a los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia sus decisiones y fuera de su jurisdicción.

Frente a la situación creada en 1926 y 1927 el gobierno del general Plutarco Elías Calles dictó, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, diversos acuerdos, en los cuales se dispuso que los conflictos laborales que surgieran en materia de ferrocarriles, industria textil, industria minera y más tarde producción y distribución de energía eléctrica, los conflictos de los petroleros

pasarán al ámbito de las dependencias encargadas del sector minero fueran de la incumbencia de los órganos de la Federación.⁶¹

Asimismo y ante esta situación, en el año de 1929, el entonces presidente provisional Emilio Portes Gil formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para que convocara a un periodo extraordinario de sesiones en el que habría de analizarse la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal, señalaba que “Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del art. 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del art. 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que solo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo,⁶² iniciativa que fue aprobada el 22 de agosto de 1929, convirtiendo la expedición de una Ley Federal del Trabajo en una preocupación fundamental.

El Presidente Portes Gil, cumpliendo con lo que anunciara en el acto de toma de posesión, en el que aseveró que “uno de mis primeros actos al tomar posesión de la Presidencia Provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de la Ley del Trabajo y del seguro obrero”⁶³, fue así que convocando por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a obreros y patronos a una convención nacional para crear el proyecto de ley del

⁶¹ Cfr. Barajas Montes de Oca, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995, pág. 28 y 29.

⁶² De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero Edición Décimo octava. Editorial Porrúa. México 2008, pág. 370.

⁶³ De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición 13. México 2005, pág. 129.

trabajo, proyecto que no prosperó debido a una fuerte oposición sindical, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio, aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el Laudo.

De esta oposición, surge una convención obrero-patronal, reunida durante los primeros meses de 1931, dando lugar a un proyecto, cuya redacción estuvo a cargo de la Secretaría de Industria, comercio y Trabajo, que fue presentado a la Cámara de Diputados en mayo de 1931, el pleno de ese H. cuerpo legislativo, procedió a nombrar una comisión especial, la que, salvo ligeras aclaraciones, lo turnó a discusión. El documento fue aprobado por ambas cámaras los días 4 y 13 de agosto del mismo año, surgiendo así la primera Ley Federal del Trabajo, que sería promulgada el 18 de agosto de 1931.

Así las cosas y una vez que contamos ya con la ley Federal del Trabajo de 1931, es de considerarse ahora algunas de las características más importantes de la citada ley, siendo innegable que el anteproyecto de Portes Gil tuvo alguna influencia en la redacción de la Ley de 1931; en la parte orgánica de la citada Ley, se adoptaron disposiciones de dicho anteproyecto aún cuando haya excluido la figura del Consejo Nacional del Trabajo, siendo precisamente estas características relevantes que nos señala el maestro Nestor De Bue L.: “a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la ley Federal del Trabajo de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el

empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejan la tesis de la “relación de trabajo.”

Por otro lado, la declaración de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de las convenciones, reunidas el día primero de diciembre de los años pares designándose representantes obreros y patronos titulares y suplentes por cada grupo especial de las Juntas. La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

Las reglas del procedimiento ante las juntas contemplaban la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obliga a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieran alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, previendo la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias del desahogo de pruebas, inclusive desahogar diligencias fuera de su propio local.

Se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24

horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo el desahogo de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación, se formulaba por el Auxiliar del Presidente de cada grupo especial, un dictamen, que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al Secretario para el engrose del Laudo, firmado por los representantes y se notificaba a las partes.

“Un principio fundamental del derecho procesal es que se señala que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. En todo caso deben ser claros, precisos y congruentes.”⁶⁴

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los Laudos, otorgándoles la Ley facultades de secuestro de bienes, la utilización de avalúos fiscales y de remate, en todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta.”⁶⁵

Así, en la opinión del Maestro Mario de la Cueva, “la Ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo coger las tendencias de la vida nacional y armonizarlas con la idea de la justicia de la Declaración de derechos sociales de

⁶⁴

⁶⁵ De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Edición Vigésima. Editorial Porrúa México 2014, pág. 374.

1917 y consignó las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho laboral de nuestros días.”⁶⁶

Esta Ley, fue eficaz, pese a sus errores y deficiencias, rigió la vida económica y social de México durante 40 años.

2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como ya hemos visto, la Ley Federal del Trabajo de 1931, nació en una circunstancia social y económica determinada, que permaneció relativamente estática y sin grandes sobresaltos, sin embargo, en la década de los sesenta el gobierno se convenció de que era indispensable preparar una legislación laboral nueva, que afianzara las conquistas logradas por los sindicatos obreros y las extendiera a la gran masa de los trabajadores, así se llegó a la promulgación de una nueva ley Federal del trabajo en 1970.

Esta nueva ley tuvo dos anteproyectos, el primero en 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por diversas personalidades, exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades, etcétera, reformas que fueron aprobadas en noviembre de 1962, sin embargo, este anteproyecto quedó en el escritorio del Presidente.

El segundo anteproyecto se concluyó en el año de 1968 redactado por una nueva comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, que fue

⁶⁶ De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. México 1994, pág. 374.

divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones, invitando además a las clases sociales para que nombraran representantes para lograr una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones en diciembre de ese año, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1ro. de abril de 1970 y entró en vigor el 1ro. de mayo del mismo año.

Es menester destacar importantes aspectos que se introdujeron en esta nueva Ley Federal del Trabajo, que reconoce la existencia de dos jurisdicciones: una Federal y otra local, adoptando el principio de que si los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, es necesario establecer varias juntas en cada una de las entidades federativas al tratarse de una jurisdicción local, lo que nos confirma el maestro Alberto Trueba Urbina al transcribir en su libro Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría General, la exposición de motivos llevada a cabo en virtud de esta Ley Federal del Trabajo: "...La Ley Federal del Trabajo adoptó el principio de que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias juntas en cada una de la Entidades Federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trata de Juntas Federales.

"Partiendo de las ideas anteriores, el Proyecto adoptó los principios siguientes: en primer lugar, la Juntas de Conciliación que han venido funcionando al amparo de la legislación vigente, deben ejercer una función meramente conciliadora, pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto exceda del importe de tres meses de salario. En segundo lugar, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, residirá en la capital de la República, pero la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requiera la necesidad del Trabajo y del Capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. En tercer lugar, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades, del Trabajo y del Capital, podrán establecer una o mas Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. ...”⁶⁷

Como se ha visto de la transcripción anterior, en el aspecto orgánico se atribuyó a las juntas las facultades necesarias para arbitrar conflictos de menor cuantía a tres meses de salario, así mismo, para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por la ausencia de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras de los litigantes, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque si para la resolución de los conflictos.

Por lo que hace a las normas procesales, se tomó en cuenta que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación pudiese transformarse en totalmente oral, siendo desechado toda vez que en la práctica adolecería de numerosos defectos, tomando en consideración que la procedencia del juicio de amparo en contra de los Laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, por lo que, como característica el procedimiento será de naturaleza mixta, es decir, en parte oral y en parte escrito, predominando lo oral, procurándose, hasta donde es posible los formulismos procesales.

⁶⁷ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Edición Segunda Actualizada. Editorial Porrúa. México 1973, pág. 158.

Una característica más de este proceso es que si bien es cierto, el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan no obstante substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad, disposición que se denomina diligencias o probanzas para mejor proveer.

En resumen, las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales, hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicio a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria. El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones.

En el capítulo de pruebas, se incluyó la inspección, omitida en la Ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales. Asimismo, se incluye un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica principal es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y Laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

El principal objetivo de esta nueva Ley Federal del Trabajo, como es sabido, es el de proporcionar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el Capital, sin embargo, en el aspecto procesal, debía evolucionar, como sucedió con las reformas procesales que se hicieron a la misma en el año de 1980.

2. 5.- LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE 1980.

La reforma procesal del Trabajo, publicada en 1980, surge de la necesidad de mejorar la impartición de la justicia social, ya que se había visto que el procedimiento dispuesto en la ley de 1970, no satisfacía en su totalidad este requerimiento, por lo que, el 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, así como una adición sustancial a la parte final del artículo 47, con el propósito de que el procedimiento laboral estuviera completamente acorde con las exigencias de un país que crece rápidamente.

Este propósito se expresa claramente en la exposición de motivos de dicha reforma que dice que en virtud de que el propósito fundamental del gobierno es impulsar una administración eficaz para organizar al país, que contribuya a garantizar Institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas, no basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia, la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero que respondan a exigencias masivas.

Continúa diciendo que el esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia. El proyecto procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos

procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados, logrando mayor economía, concentración y sencillez del proceso, destacándose la opinión del Maestro Trueba Urbina cuando asevera que “las juntas no son tribunales judiciales, sino órganos de la jurisdicción social, es decir, Tribunales Sociales del Trabajo.”⁶⁸

Por su parte, el Dr. José Dávalos señala que “el procedimiento anterior, estaba plagado de defensas e incidentes, convirtiéndolo en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, por lo que las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase, dando coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de la multicitada justicia social.”⁶⁹

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1ro de mayo de ese mismo año.

“Reformas que atienden particularmente a la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del Trabajo, es decir, a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a la nueva distribución de la carga de la prueba, a los problemas de la representación legal, al impulso procesal a cargo de las autoridades hasta llegar a la conclusión del conflicto, a la obligación que impone a las juntas de Conciliación y Arbitraje para subsanar las demandas de los trabajadores, facultándolas para incorporar nuevas acciones que deriven los hechos expuestos o agregando prestaciones

⁶⁸ De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. México 2014, pág. 136.

⁶⁹ Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit., pág. 74.

omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida, apareciendo por primera vez en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo.”⁷⁰

Es conveniente señalar que en nuestra opinión la evolución del Derecho procesal del Trabajo, es fundamental, pues de poco servirían las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías, las reformas hechas a la ley Laboral de 1980, cumplen con esta función, ya que el procedimiento laboral experimentó cambios importantes y esenciales que van encaminados a lograrlo.

2. 6. LA REFORMA LABORAL DE 2012.

La Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1° de mayo de 1970, ha establecido las consideraciones del Derecho del Trabajo, en el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando, los derechos del trabajo con los del capital, por más de cuatro décadas, en donde se establecieron las formas de la relación laboral individual y colectiva, que dieron como resultado la reforma procesal del trabajo vigente a partir del 1° de mayo de 1980 y la actual reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en donde el espíritu del legislador laboral es conformar una Ley del Trabajo moderna, que garantice la equidad, el progreso de aquellos que arriesgan sus capitales y salvaguarda los derechos mínimos de los trabajadores, con lo que se establece el crecimiento de la economía nacional.

El legislador laboral consideró que dentro de la globalización Mundial, en nuestro País la oferta y la demanda de trabajo, también estableció las cuestiones políticas, que en la actualidad cubren la realidad nacional, es decir, ante las reformas llamadas estructurales que el Poder Ejecutivo propuso, en cuanto a

⁷⁰ De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. México 2014, pág. 136.

ofrecer internacionalmente la inversión en los diversos factores de la producción y el trabajo, para el crecimiento de la economía Nacional y lograr la justicia social, por medio del trabajo y mano de obra con capacidad y adiestramiento, de acuerdo a la modernización de la maquinaria, de la tecnología en materia de telecomunicaciones y transportes y electrónica, tal proceder del ejecutivo federal, consideramos que afectó a la clase trabajadora, en el sentido de que por su propia naturaleza, hablando de las reformas estructurales, modificaron abruptamente las Condiciones de Trabajo que de manera mínima otorga la Ley Federal del Trabajo, como puede observarse en la Exposición de motivos que a continuación se transcribe:

“Gaceta Parlamentaria, año XIV, número 3218-II, jueves 10 de marzo de 2011.

Iniciativa Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados del Grupo Parlamentario del PRI.

Los suscritos diputados federales, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo establecido por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción primera; 67, numeral 1, 68 numeral 1, 77, 78 y 102, numeral 2, fracción VI, del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración de esta honorable soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos:

La Constitución de 1917 trajo consigo la creación del artículo 123, que elevó por primera vez en la historia, al más alto nivel normativo, al derecho del trabajo. Una decisión fundamental, piedra angular del Estado moderno, que ha recibido el mayor reconocimiento a nivel mundial.

La generación de salarios vencidos sin ningún límite en los juicios laborales, no sólo no es justicia laboral que debe depender de la celeridad del proceso laboral a cargo del Estado, que es quien debe impartir justicia pronta y expedita, sino que ha constituido un negocio atractivo para las personas que se dedican a ello y que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales y ello sin duda ha sido la causa del cierre de miles de empleos y de empresas pequeñas y medianas que no pueden ni tienen la capacidad de enfrentar esos pasivos laborales y que quiebran o simplemente cierran su operación como consecuencia de las altas condenas en juicios individuales, motivada, fundamentalmente, por los salarios vencidos.

En la Ley vigente no existe ningún elemento o forma legal para limitar la generación de salarios vencidos, ni siquiera cuando el trabajador ha conseguido otro empleo y se ha llegado al absurdo de que se computen salarios caídos aún después de la muerte del trabajador.

Por lo anterior, la iniciativa limita la generación de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de un año, así como dejar de computarlos en caso de la muerte del trabajador demandante. Es importante aclarar que la propuesta no cancela los salarios vencidos, ni trata de modificar la naturaleza de los mismos y que durante toda la duración del proceso laboral se crea la figura especializada de los funcionarios conciliadores que permitirán que en un ambiente de conciliación terminen sus diferencias, sin que el litigio laboral sea negocio de unos cuantos y verdaderamente, beneficie a los trabajadores involucrados en él.

La falta de modernización de la legislación laboral, aunada al incremento de las demandas laborales, ha extendido la duración de los juicios laborales, generando inmensas condenas que terminan por descapitalizar o cerrar a empresas o fuentes de trabajo. Los montos que se generan por salarios caídos se convierten en una carga impagable para el patrón, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas.

La propuesta resguarda el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, y también atiende la necesidad de conservar las empresas y las fuentes de trabajo. Por ello, la reforma contribuye a disminuir de manera sustancial los tiempos procesales para resolver los juicios, además de privilegiar la conciliación en el proceso laboral.

En México, el Derecho del Trabajo ha sido y es un factor de equilibrio y de justicia social, y es esta característica, lo que le confiere una importancia crucial a cualquier modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT). De lo anterior, se deduce que la LFT, es en sí misma, la garantía del ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y de la seguridad jurídica de los patrones y que dentro de este marco, la contratación colectiva garantiza la permanente actualización de las normas, a las condiciones cambiantes del entorno socioeconómico en el que se dan las relaciones laborales.

El papel que juega la normatividad en materia laboral, no se circunscribe sólo a la administración del conflicto laboral y el mantenimiento de la fluidez de las relaciones obrero-patronales. Para garantizar la paz laboral a largo plazo, conviene olvidar las concepciones que ubican a las relaciones laborales, como una sociedad de suma cero, en donde los derechos de unos son pérdidas para los otros, dado que patrones y trabajadores comparten en los mismos términos los objetivos estratégicos del desarrollo nacional. Por ello, el análisis y la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo debe buscar lograr una mejor productividad

y competitividad como país, pero en términos de cooperación y equilibrio entre los factores productivos, pues todos formamos parte de un solo proyecto y los costos y beneficios deben ser compartidos.

En este sentido, la iniciativa que ponemos a su consideración, apoya de manera decidida a la empresa nacional, pues es la fuente de los empleos de los trabajadores, apoya la necesaria actualización en materia de innovación tecnológica y capacitación profesional en competencias laborales, a fin de elevar la productividad y la competitividad de la economía nacional, con el objetivo de que nuestro crecimiento económico, sea sustentable y nuestro desarrollo social equilibrado.

Por ello, partimos del criterio de que toda actualización, toda reforma a la LFT, debe ir en el mismo sentido de la letra constitucional, pues es la Constitución la que le otorga fundamento. De este modo, cualquier reforma, tiene que respetar los principios del Derecho al Trabajo establecidos en el Artículo 123 de la Carta Magna, que podemos resumir en tres principios básicos.

- Su carácter tutelar de los derechos de los trabajadores.
- La garantía de estabilidad en el empleo.
- La irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores.

Una legislación laboral moderna, garantiza la equidad, garantiza el progreso de aquellos que arriesgan sus capitales y salvaguarda los derechos mínimos de los trabajadores, con lo que se establece que el crecimiento de la economía nacional, tiene como fin último el desarrollo de sus habitantes, siempre mediante el orden establecido en los artículos 25, 26 y 28 constitucionales, que

fundamentan la economía mixta, la rectoría del Estado, la libre competencia y el carácter social del desarrollo económico.

La presente Iniciativa se propone actualizar diferentes aspectos de la legislación del trabajo, para reforzar la certeza jurídica de los participantes en el mercado laboral, trabajadores y patrones, respecto a las regulaciones que en la materia rigen en México, sin vulnerar la letra y el espíritu del Artículo 123 constitucional.” (...)

Así las cosas, cuando el legislador afirma lo siguiente: “La generación de salarios vencidos sin ningún límite en los juicios laborales, no sólo no es justicia laboral que debe depender de la celeridad del proceso laboral a cargo del Estado, que es quien debe impartir justicia pronta y expedita, sino que ha constituido un negocio atractivo para las personas que se dedican a ello y que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales.”, lo que desde luego son consideraciones alejadas de la realidad, dentro del litigio laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales del Trabajo o Laborales tienen cargas de trabajo que superan al personal jurídico y operativo de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, ya que en el sexenio del Presidente Vicente Fox hubo una cantidad suficiente de los llamados “retiros voluntarios” para dejar a la burocracia sin personal suficiente que pudiese atender los juicios laborales que se generan con motivo y en ejercicio de la relación laboral individual y colectiva.

Es por ello que no compartimos la consideración del legislador laboral en el sentido de que, ha constituido un negocio atractivo para las personas que se dedican a ello y que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales, minimizando en consecuencia la pena de la norma jurídica establecida en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, para beneficiar como se desprende del ahora artículo mencionado a una sola de las partes, en este caso la patronal y olvidarse que la parte afectada en este caso es la obrera y que también merece

consideración para equilibrar la justa dimensión jurídica en la sanción coactiva, en que el pago de los salarios vencidos, debe ser también en relación a la duración del trámite del procedimiento laboral, ya que la autoridad laboral tiene cargas de trabajo que superan su capacidad de impartición de justicia laboral y que consideramos que la norma jurídica dentro de los diez conceptos jurídicos fundamentales de la misma, contempla la sanción coactiva, que precisamente es el pago de los salarios vencidos para el caso de que el patrón no justifique el despido alegado por el trabajador, por lo que no puede ser vulnerada o quitada o disminuida por el legislador laboral, sin la justa causa, razón o motivo Constitucional y legal, en la declaración de la procedencia de la acción ejercitada como despido injustificado, como se aprecia en la exposición de motivos de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribe:

Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo que fue aprobada por el Congreso Constituyente, quien omitió considerar que no solo los usuarios de los Tribunales Laborales, son los que prolongan la duración de los procedimientos laborales, sino también la autoridad laboral por falta de la logística y del personal suficiente y capacitado, para llevar a cabo la CONCILIACIÓN que es el pilar fundamental de los Tribunales Laborales que imparten la justicia social en esta Nación, es decir, que en la práctica forense ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sobre todo en las Locales de cada Estado, el cúmulo de expedientes a resolver no satisface jurídicamente la impartición de justicia a que se refiere el artículo 17 de la Constitución Federal, a pesar de que en ellas (Juntas Locales) se lleva a cabo la CONCILIACIÓN, más que en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por la naturaleza de los conflictos que se ventilan en las mismas, es decir, las empresas descentralizadas del Gobierno Federal, las empresas para-estatales y las empresas a que se refiere la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, casi nunca o nunca lleva a cabo la CONCILIACIÓN y la autoridad laboral ni siquiera la intenta, por lo tanto consideramos que el legislador laboral le faltó información verídica y real de la actividad jurídica en las

Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que insistimos que no es el fundamento legal ni Constitucional que los litigiosos en la mayoría la parte obrera lleven a cabo prácticas ajenas a la Ley Federal del Trabajo, si no que consideramos que la Reforma Laboral se alejó de la realidad jurídica en la impartición de la justicia laboral y social que tanto anhela la parte obrera, en los juicios o procedimientos individuales en esta materia.

La reforma laboral de 30 de noviembre de 2012, fue señalada por el ejecutivo federal como un instrumento legal, social, económico y sobre todo político, para satisfacer a la población trabajadora de la Nación, en el sentido de que el trabajo no faltará, que la inversión extranjera tendría sus ejes rectores dentro de la economía Nacional, y la producción del mercado interno bruto subiría a niveles de satisfacción para la clase trabajadora y para la misma sociedad mexicana, consideración que a la fecha no se ha logrado en la rectoría económica que pretendió el ejecutivo federal en su oportunidad, ya que no existen fuentes de trabajo para la población del País joven o madura para laborar, la economía Nacional no ha crecido en lo más mínimo, viviendo actualmente una devaluación disfrazada, con aires de una economía y finanzas sanas, que no las afectan al decir del Director del Banco de México y en materia política se han desviado los programas sociales para la población, por eso el artículo 48 de la Ley Laboral reformada desde luego contiene caracteres diversos a la percepción y consideración del legislador laboral, porque simplemente no se han cumplido los objetivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 30 de noviembre de 2012 a la presente fecha.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO NACIONAL DEL PAGO DE SALARIOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO

El marco jurídico del pago de los salarios por despido injustificado, lo encontramos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estado Unidos fracciones, XXI y XXII, que es motivo de estudio en el capítulo IV de este trabajo.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como Ley suprema, está dividida en nueve títulos, de los cuales el primero se refiere a los Derechos Humanos y sus Garantías (del artículo 1 al 38); el segundo se refiere, contiene la Soberanía Nacional y la Forma de Gobierno (del artículo 39 al 48); el tercero corresponde a la División de Poderes (del artículo 49 al 93); el cuarto pertenece al Poder Judicial (del artículo 94 al 114); el quinto se refiere a los Estados de la Federación (del artículo 115 al 122); el **sexto atiende el Trabajo y la Previsión social (está integrado solo por el artículo 123)**; el séptimo se refiere a las Previsiones Generales (del artículo 124 al 134); el Octavo corresponde a las Reformas de la Constitución (se encuentra integrado por el artículo 135 solamente) y el Noveno, Atiende la Inviolabilidad de la Constitución).

Para el trabajo de esta tesis nos interesa el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos, ya que trata la regulación del trabajo como la fuente principal de los derechos y obligaciones entre los trabajadores y patronos, a través de la Ley Federal del Trabajo que el Estado como Gobierno debe atender ante cualquier conflicto entre dichas partes, como sucede con el despido injustificado y su sanción con la que no estamos de acuerdo; por lo que, previo su

estudio y temas desarrollados de este trabajo, hacemos la propuesta en el Capítulo Cuarto de esta Tesis.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo está dividida en dieciséis Títulos, a saber: el primero se refiere a Principios Generales (del artículo 1 al 19); el segundo contiene las Relaciones individuales del Trabajo (del artículo 20 al 55); el tercero corresponde las Condiciones de Trabajo (del artículo 56 al 57); el cuarto pertenece a los Derechos de los Patrones y Trabajadores (del artículo 58 al 163); el quinto, se refiere al Trabajo de las Mujeres (del artículo 164 al 173); el quinto Bis atiende al Trabajo de los Menores (del artículo 174 al 180); el sexto corresponde a los Trabajos Especiales (del artículo 171 al 353 U); el séptimo pertenece a las Relaciones Colectivas de Trabajo (del artículo 354 al 439); el octavo se refiere a las Huelgas (del artículo 440 al 471); el noveno corresponde a los Riesgos de Trabajo (del artículo 472 al 515); el décimo atiende a la Prescripción (de los artículos 516 al 522); el décimo primero se refiere a la Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, (de los artículos 523 al 624), el décimo segundo responde al personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (de los artículos 625 al 647) el décimo tercero corresponde a los Representantes de los Trabajadores y Patrones (de los artículos 648 al 684), el décimo cuarto, se refiere al Derecho Procesal (de los artículos 685 al 938), el décimo quinto atiende el Procedimiento de ejecución (de los artículos 939 al 991) el décimo sexto corresponde a las Responsabilidades y Sanciones (de los artículos 992 al 1010), **el presente trabajo de estudio tiene su base en el artículo 48, concretamente en sus párrafos segundo y tercero**, que se refieren a la sanción impuesta al patrón por el despido injustificado a su trabajador.

3.3. CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT.

Los convenios internacionales de los que México forma parte, son una herramienta que sirve al país para mejorar las normas de trabajo en beneficio de los mexicanos, convirtiéndose en una ley que está a la par de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos, en el entendido de que no contravenga disposiciones de nuestra propio Constitución Federal.

Como se sabe, el problema del trabajo y la paz social que este implica, no ha sido exclusivo de México, sino que se ha visto a lo largo de la historia, como el ser humano ha sufrido de la prepotencia de quienes ostentan el capital y el poder del Estado, que lo han usado como medida de presión para imponer sus aberrantes decisiones que se transforman en la esclavitud desde épocas remotas, de la que México se ha liberado, así como otros países y con la finalidad de ver la paz mundial, como unas de los fines de las Naciones, entre ellas México, se dieron a crear un Organismo Internacional que velara por el bien de los pueblos, teniendo como principio la PAZ MUNDIAL, que el trabajo como tal, es importante considerar, pues es el medio para allegarse ingresos para el desarrollo de las familias de una nación, como en la nuestra, de ahí que pasemos a señalar algunas disposiciones legales del Derecho Internacional del Trabajo (OIT), nos atañe por ser parte México, a saber:

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, nos marca los lineamientos que en nuestro país deben seguir y acatar, mismos que no van en contra de la Ley Federal del Trabajo, así:

“ARTÍCULO 23:

“1.Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

“2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

“3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

“4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

“ARTÍCULO 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Así también, la CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA del 22 de noviembre de 1969”, establece en su artículo 1 la obligación de respetar los derechos sin distinción de raza, posición económica, religión, etcétera, que podemos comprobar con la siguiente transcripción:

“ARTÍCULO 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio de toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Finalmente contamos también con el “PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES del 12 de mayo de 1981, que al igual que los otros convenios internacionales, su finalidad es proteger

a los pueblos y con ello dar la seguridad y paz mundial que podemos compactar en su artículo 2 que establece:

“ARTÍCULO 2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podría privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.”

De todo lo anterior, se desprende que para evitar las guerras entre las Naciones, lo primero que debe asumir todo país, entre los que son parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es crear fuentes de empleo para sus ciudadanos, otorgándoles sus derechos a elegir su trabajo en condiciones iguales, esto es, que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin distinción raza, sexo, religión, color, posición económica, opiniones políticas, o de cualquier otra índole, así como velar que sea suficiente sus ingresos producto de su trabajo para su desarrollo tanto personal como de su familia, incluyéndose en este aspecto, la educación a efecto de que ese país que dota de las fuentes de empleo para sus pueblos, esté en paz, que con ello, es una parte diríamos nosotros, que disfrutando de la paz una Nación, el Mundo lo estará también, de ahí que un país con hambre en donde no se cuenten con las fuentes de empleo suficientes que le permita ganarse sus ingresos para subsistir, estará siempre inconforme que ello lo llevará a guerras internas que pueden desbordarse a nivel internacional, que desencadene la inestabilidad mundial, por ello, lo importante de los Convenios Internacionales, para que den garantía de estabilidad y protejan los derechos de los pueblos, que por naturaleza son libres, que no sean atropellados por una Nación, conllevando la paz mundial.

3.4. JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia es de vital importancia en nuestro país, en todas las materias del derecho, como el resultado de diversos juicios que va llenando las lagunas de la Ley, que obligan a los juzgadores a invocarlas para respaldar sus sentencias otorgando el derecho a quien le asiste, y que dada la investigación de este trabajo, nos toca abordar la jurisprudencia en materia de trabajo, concretamente basándonos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que nos sirve inclusive para apoyar nuestra “PROPUESTA”, en que debe reformarse dicho artículo en los términos que lo hacemos en el capítulo IV de esta tesis.

CAPÍTULO IV

CONSECUENCIAS Y EFECTOS JURÍDICOS DEL ARTÍCULO 48 EN LA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, EN EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Las consecuencias y efectos jurídicos del artículo 48 de la Ley Federal reformada en 2012, siendo nuestro tema de la presente tesis, se encaminan a demostrar que la realidad que vivimos es ajena a esta nueva disposición legal en materia de trabajo, que nos permitirá entrar en un mundo de concientización del Congreso de la Unión, para que recapacite y lleve a cabo la reforma al precepto citado en su párrafos segundo y tercero en los términos propuestos en este trabajo, dando así certeza y protección jurídica a la clase trabajadora desprotegida para el caso de un despido injustificado de que sea objeto, con el fin de resarcirle los daños y perjuicios ocasionados por éste, que se definirá en el juicio ordinario laboral.

4.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

El procedimiento ordinario laboral ha sido estudiado por diversos autores, así tenemos que el maestro José Dávalos Morales, afirma que desde 1980, el procedimiento del trabajo se transformó en un procedimiento social y de clase, reflejado en que no solo es igualdad ante la Ley el tratar igualar a los iguales, también lo es tratar desigualmente a quienes económicamente, social y culturalmente son desiguales, dando con ello congruencia al derecho procesal del trabajo, con el derecho individual y colectivo.

Afirma, asimismo que, “Los principios procesales que dan su fisonomía al procedimiento del trabajo, “son los firmes cimientos a partir de los cuales se edifica la justicia del trabajo.”⁷¹

Al respecto, el maestro Trueba Urbina lo define como “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”⁷²

Para nosotros el procedimiento ordinario laboral, es el mecanismo jurisdiccional que el Estado como Gobierno ha puesto después de muchas batallas de los trabajadores que lograron finalmente para ser resueltos los conflictos entre patrones y trabajadores, derivado de las relaciones de trabajo, a través de la actividad (demanda) de prestaciones reclamadas para que la Autoridad de Trabajo, en este caso las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conceda, previo el estudio del procedimiento, la razón a quien la haya acreditado, refiriéndonos dado el tema que nos ocupa esta investigación, al despido injustificado de que es objeto el trabajador, por lo cual una vez demostrado se le condene al patrón en los términos de la Ley Federal del trabajo, en términos del artículo 48 párrafos segundo y tercero al que nos hemos abocado a lo largo de este trabajo.

Cabe hacer notar que los conflictos pueden ser individuales o colectivos, los primeros se refieren a prestaciones reclamadas que atañe a una persona y los segundos son cuando está en juego una prestación que involucra el interés colectivo o del gremio de todos los trabajadores, pero todos los conflictos de

⁷¹ Dávalos, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición Actualizada. Edit. Porrúa 1992, págs. 225 y 227.

⁷² Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Edit. Porrúa. México 1982, pág. 74.

intereses serán resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante el procedimiento ordinario laboral.

Por otra parte, en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo se estableció el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje siendo el Título Catorce Derecho Procesal del Trabajo, vigente a partir del 1ro. de mayo de 1980 de las reformas procesales que se dieron a la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1ro. de mayo de 1970, se estableció la normatividad procesal que regulará el procedimiento ordinario laboral.

En el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo como quedaron definidos con anterioridad en este trabajo.

En este título catorce que determina la normatividad procesal del procedimiento ordinario laboral encontramos que por la naturaleza del derecho del trabajo plasmado en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal, como protector de la clase trabajadora que determinó en la Ley Reglamentaria, se establecieron características distintas al procedimiento ordinario civil, como es en esencia que el procedimiento ordinario laboral sea público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y se iniciará a instancia de parte, con estos principios rectores obliga a las juntas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, que viene a romper lo tradicional del Derecho Común, como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia de que no son tribunales de derecho sino como tribunales de conciencia y por lo mismo, no están obligadas al pronunciar sus resoluciones o laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios que hoy en día continúan con dilación en resolver los conflictos entre las partes.

En consecuencia, tenemos que por naturaleza de la Constitución Federal vigente, de envoltura protectora, en su artículo 17 se cumple con el espíritu del constituyente en el que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, por lo que el legislador común al establecer estos principios procesales en su ley reglamentaria, obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cumplir con tal normatividad para no violar los principios esenciales del procedimiento y las garantías individuales de las partes en contienda, y por esta razón el procedimiento ordinario laboral es dinámico, sencillo, económico y desde luego predominantemente oral, estableciéndose una concentración del proceso en beneficio de las partes en lo que les corresponda.

Ahora bien, el procedimiento ordinario laboral, como hemos visto, es una serie de acciones que la parte que se sienta afectada en la relación de trabajo, sino no es posible solucionarse a través de un convenio extrajudicial, tiene la facultad de demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo que por derecho le corresponda, precisamente a través del juicio ordinario laboral, iniciando con la demanda y una vez contestada ésta por la parte demandada, se continúa con el procedimiento durante el cual se desahogan las pruebas ofrecidas, se pasa al periodo de alegatos y finalmente se dicta el Laudo, en el que se definirá a quien le asiste la razón, ya sea condenando o absolviendo, con lo que termina el juicio ordinario laboral, siendo condenatorio y previa las instancias del amparo, de negarse a su cumplimiento, se procede a la ejecución del Laudo.

Así se tiene que las etapas del procedimiento del juicio ordinario laboral, llevadas todas en audiencia, son:

a). Conciliación (artículo 876 L. F. T.). Las partes comparecerán personalmente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo asistirse de sus abogados, el conciliador les hará propuestas para que resuelvan su conflicto, en este caso se

elabora un convenio al que estarán las partes, de lo contrario se continúa con la siguiente en esta misma audiencia, consistente en:

b).- La de demanda y excepciones (artículo 878 L. F. T.), en las que las partes personalmente o por conducto de sus abogados, ratificarán, aclararán o modificarán la demanda (parte actora) y el demandado dará contestación a la misma, oponiendo sus excepciones, una vez concluido esta etapa, se señala otra audiencia en la que se ofrecerán y admitirán las pruebas.

c).- La de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 880 L. F. T.). Las partes personalmente o por conducto de sus abogados, ofrecerán las pruebas para acreditar sus acciones o sus excepciones, admitiéndose las que conforme a derecho procedan y se señalará fecha de audiencia en que deban desahogarse.

d).- Desahogo de pruebas (artículo 883 L. F. T.). Se reciben todas las pruebas admitidas.

e).- Finalmente, previo el desahogo de las pruebas, se pasa al periodo de alegatos para que las partes dentro del término de 24 horas aleguen lo que a su derecho convenga y posteriormente de oficio se cierra la instrucción por el auxiliar, quien dispondrá del término legal para elaborar el proyecto de laudo, que revisado y votado por los representantes de las partes, una vez aprobado, se eleva a la categoría de laudo (artículo 889 L. F. T.), resolviéndose el conflicto planteado

4. 2. HERMENÉUTICA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Podemos señalar que la hermenéutica jurídica según la Enciclopedia Jurídica Mexicana, es la interpretación de textos y lenguaje oral, considerándose así como la ciencia de la comprensión que la hace una disciplina para explicar y entender no solo los documentos, sino, el lenguaje oral, como narraciones, esto

es, permite el análisis y explicación de la vida del ser humano de cualquier clase de comunicación escrita y oral.

Concepto “Un principio básico de la hermenéutica es que la lectura de cualquier mensaje implica una interpretación de su sentido, por mínima que sea. Por ello, la hermenéutica es la ciencia de la interpretación que lo puede ser de textos escritos o de cualquier otro fenómeno generalizado, como un texto oral o una narración. La hermenéutica, como disciplina que se preocupa sobre todo de la elucidación y comprensión de textos, puede, asimismo, concebirse como el estudio de los procesos de comprensión y de su correlato, que son los procesos de en términos estrictos, producir sentido es tanto emitir “emitir” un mensaje, como “recibirlo” o leerlo y comprenderlo.” (pag.306), Tomo IV del libro: Enciclopedia Jurídica Mexicana, México 2004, Editorial Porrúa.

Así tenemos que siendo nuestro trabajo de investigación el artículo 48 en sus párrafos segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo reformada en el año de 2012, es oportuno hacer su análisis en los términos siguientes, no sin antes transcribir dicho precepto reformado y su anterior a la referida reforma.

Reformado 2012: “Artículo 48....Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Anterior a la reforma de 2012. “Artículo 48... Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

Como se observa de las transcripciones anteriores, la legislación de 2012, resulta totalmente aberrante a la realidad que vive el país, ya que en la actualidad los que litigamos en materia laboral, nos damos cuenta que ningún juicio por muy diligente que sea termina en un año, y ahora el hecho de que se reduzca el pago de los salarios caídos (vencidos) a doce meses, así como el dos por ciento mensual sobre el importe de quince meses, en caso de que rebase el año el juicio, en nada ayudará a que los juicios sean resueltos en un año, pues el patrón, si dura cinco años o mas, de todos modos solo pagará los importes que establece el artículo 48 reformado, por lo que no le preocupa, ya que para el patrón mientras mas dure el proceso será mejor al no sufrir mayores desembolsos; lo cual pone de manifiesto, sin duda alguna, su indiferencia en la celeridad del procedimiento y como hemos constatado, el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tampoco tiene el interés de terminar el juicio en el tiempo ordenado de un año, en virtud de que el cúmulo de trabajo los rebasa, por lo que ni el patrón, ni las juntas, a pesar de las sanciones que este mismo artículo reformado establece, la multa de cien a mil veces del salario mínimo general a las partes en caso de promover acciones tendientes a demorar el procedimiento, y, si se trata de los servidores públicos, refiriéndonos al personal de las Juntas por omisiones o conductas irregulares, la sanción será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia, la destitución del cargo, independientemente de darle vista al Ministerio Público para que investigue la comisión del delito contra la administración de justicia, sin olvidar que esto por falta de personal no sucederá, lo que queda respaldado inclusive por la jurisprudencia que mas adelante se transcribe y que en resumen protege al servidor público su tardanza, pues la carga del trabajo los rebasa y en estas circunstancias, el juicio no podrá terminar en un

año como lo establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 2012, que se hace necesario su reforma en términos de nuestra propuesta.

En cuanto al mismo artículo pero antes de la reforma en estudio, cabe señalar que a nuestra consideración era lo correcto para así apresurar a la parte demandada a llevar en el menos tiempo posible el juicio, dado que mientras mas tiempo durara mas pagaría, que sin duda alguna le era apremiante el menor tiempo para terminarlo, pero es de decir que ni antes de las reformas de 2012, ni durante ésta misma, había el personal suficiente de las juntas para atender el número de juicios en no menos de tres años, salvo excepciones que a través del convenio pudiesen darse, que no era, ni es, lo común, que las pone en entredicho como solucionadoras las reformas de 2012, imputando a los litigantes la demora, que resulta procedente la reforma como ya lo hemos señalado y que es parte de este trabajo que mas adelante se especifica.

4. 3. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS LABORALES EN EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

La consideración expuesta en el presente estudio, sobre la Reforma de la Ley Laboral de 30 de noviembre de 2012, con relación al artículo 48 reformado de la Ley de la Materia, nos lleva a reflexionar sobre la aplicación del precepto legal en cita, es decir, si de alguna manera los juicios laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cumplen los objetivos procesales del enjuiciamiento laboral de la acción ejercitada, cuando el trabajador se dice, separado injustificadamente, y que la duración sea menor a los doce meses establecidos, en cuanto a la pena a aplicar de los salarios vencidos.

Por ello, debemos considerar lo siguiente: “La acción I. (del latín *activo, movimiento, actividad, acusación.*) Si bien dicho vocablo posee varias acepciones jurídicas, la más importante y que le otorga un sentido propio es la que se refiere a

su carácter procesal. Dicha acción procesal puede concebirse como el poder jurídico de provocar la actividad de juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos.”⁷³

De lo expuesto, debemos advertir que dentro de la relación o del Contrato Individual de Trabajo, una vez iniciados las conductas de las partes, son las que regirán a estos conceptos o ambos conceptos, por lo mismo las causales de una posible o cierta rescisión, se establecerán en un estadio de convivencia conforme a las Condiciones Laborales, ya las mínimas que otorga la Ley de la Materia o de las Contractuales, establecidas en un Contrato Colectivo de Trabajo.

En el supuesto caso que se llegue a establecer una causal rescisoria, la Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador, en el artículo 48 lo siguiente:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.”

⁷³ Enciclopedia Jurídica Mexicana, UNAM, Tomo IA-B. Segunda Edición. Edit. Porrúa. México 2004, pág. 48.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.”

Como se observa de las transcripciones anteriores, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, entendiéndose que ha dado inicio la contienda laboral por la separación injustificada, en este sentido, el derecho determinado en la norma jurídica laboral antes de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012, nos conduce a determinar que el legislador simplemente al no comprobar el patrón la causa de la rescisión, se deberían pagar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo simplemente, por lo tanto, la aplicación de la norma jurídica laboral sin mayor interpretación se refería a la pena impuesta, ante la conducta referida como ilegal, es decir, el no comprobar la causal rescisoria, se aplica la sanción de la obligación de pagar esos salarios vencidos.

Ahora bien, en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, simplemente se hace sin la metodología jurídica, que debe llevar el trabajo legislativo, es empírica, sin la deontología necesaria, para el beneficio de las

partes que, consideramos sin lugar a equivocarnos que la reforma no es la adecuada para las relaciones obrero-patronales dentro del derecho del trabajo, en virtud de que el legislador laboral concibió la reforma de este precepto legal, como consta en la exposición de motivos, es conformar una Ley del Trabajo moderna, que garantice la equidad, garantice el progreso de aquellos que arriesgan sus capitales y salvaguarda los derechos mínimos de los trabajadores, con lo que se establece el crecimiento de la economía nacional, el legislador laboral consideró también que dentro de la globalización Mundial, en nuestro País la oferta y la demanda de trabajo, también estableció las cuestiones políticas, que en la actualidad cubren la realidad nacional, es decir, ante las reformas llamadas estructurales que el Poder Ejecutivo propuso que se tendría trabajo a manos llenas para la población en edad de producir riqueza, lo que no se ha logrado hasta la presente época.

Por esta razón, al quedar mutilada la norma jurídica establecida en el artículo 48 de la Ley Laboral, en el sentido de minimizar la sanción de la obligación del pago de los salarios vencidos por todo el tiempo que dure el procedimiento laboral, no es jurídica la razón de la reforma laboral, en virtud de que la sanción coactiva hace que la norma jurídica determine la conducta de las partes, ya que obedece al incumplimiento de las obligaciones del patrón que impide al trabajador prestarle sus servicios por causa imputable a aquél, dentro de la relación laboral, es decir, se lleve a cabo el cumplimiento de las obligaciones adquiridas, la prestación del trabajo personal subordinado al patrón y el pago del salario al trabajador, por lo tanto, al cortar la sanción hasta doce meses, el trabajo para el servidor público de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se transforma en las cargas de los procesos laborales por despido injustificado, que deben ser llevados a más tardar en once meses, lo que en la realidad es material y jurídicamente imposible, debido a que las cargas de trabajo de los Tribunales Laborales se triplicaron, lo anterior sin advertir que la conducta patronal en los centros de trabajo ha cambiado con el trabajador, al sentirse éstos protegidos por la benévola reforma laboral, al poder despedir a sus trabajadores en cualquier momento y por

cualquier causa, por lo tanto, proponemos que el legislador laboral analice e investigue dentro de la sociología jurídica, la realidad de las relaciones laborales, en la empresa o establecimiento, para estar en la posibilidad de que la norma jurídico laboral reformada sea congruente y equilibrada con el espíritu del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

4.4. LA SANCIÓN A LA PARTE PATRONAL EN CASO DE SER INJUSTIFICADO EL DESPIDO ALEGADO POR EL TRABAJADOR ACCIONANTE.

Para considerar esta parte del presente trabajo, tendrá que haber un procedimiento ordinario laboral, apoyado en los artículos 20, 47, 48 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo reformada.

Iniciado el procedimiento ordinario laboral con la demanda presentada por el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, accionando una separación injustificada por parte de su patrón, llevará a determinar en el juicio laboral una controversia, en la que al participar la parte patronal, establecerá la negación de la separación alegada como injustificada, por lo que en el procedimiento laboral se establecerán las cargas probatorias que les correspondan a cada una de las partes en contienda, para que la autoridad laboral determine en su resolución la culpabilidad o no de la parte patronal.

Por lo mismo, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, agregándose que si el juicio laboral no concluyere en ese periodo o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por

ciento mensual, capitalizable al momento del pago, lo que desde luego en la práctica forense tal determinación es confusa, incongruente y en ocasiones ilegal por parte del juzgador laboral, por lo que el Poder Judicial Federal tendrá que intervenir para la interpretación correcta en la aplicación de la sanción disminuida, porque los juicios laborales iniciados a partir del 1° de diciembre del 2015 a la fecha aún no terminan el procedimiento ordinario laboral, dejándose de dar el objetivo primario del legislador laboral para semejante reforma, además de que ahora los beneficiados son las personas que se dedican a defender a la parte patronal sin el interés de que el juicio laboral en su caso sea fluido y se den los principios del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, es por esta razón que la reforma de 2012 a éste artículo 48, pudiere resultar inconstitucional, con las disposiciones del apartado “A” del artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

Es por ello que proponemos, sea reformado el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

4.5. PROPUESTA. DE REFORMA AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Antes de avocarlos a exponer sobre la propuesta, es oportuno transcribir el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma de noviembre de 2012, y el correspondiente a la propia reforma, a efecto de que se tenga a la vista, no obstante que ya fueron transcritos en la Hermenéutica, a saber:

Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma de 2012: “Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera

que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

Ley Federal del Trabajo Reformada 30 de noviembre de 2012: “Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.”

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones o incidentes, diligencias, ofrecimientos de pruebas recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar o obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salarios y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.”

Con las transcripciones anteriores, se puede apreciar de inmediato que nuestra propuesta que mas adelante se precisa, es la correcta para el equilibrio entre los factores de la producción, (patrones y trabajadores), a saber:

Nuestra propuesta consiste en que se reforme el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en sus párrafos segundo y tercero; por lo que hace al segundo, **en caso de despido injustificado, se paguen además de la indemnización a que se refiere el párrafo primero de dicho precepto, los salarios caídos en un ochenta por ciento hasta por un plazo de veinticuatro meses, tiempo en que debe terminar el procedimiento con ejecución del laudo. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior, no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se paguen también al trabajador, los salarios vencidos al cien por ciento que se generen a partir del siguiente día de los veinticuatro meses, hasta que se cumplimiento el laudo,**^{74*} debiendo quedar el artículo 48 en cita con la reforma propuesta, en los términos siguientes:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

⁷⁴ Se marca con letras negritas la propuesta de reforma del tesista.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, **a que se le pague un ochenta por ciento de los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de veinticuatro meses**^{*75}, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, **se pagarán también al trabajador después de los veinticuatro meses referidos, el cien por ciento de los salarios vencidos por todo el tiempo que dure el juicio hasta el cumplimiento legal y material del laudo.** Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.”

La propuesta tiene su fundamento en un verdadero y real tiempo probable en que se lleve el juicio, ya que en la actualidad, pensar que el procedimiento termine en doce meses como lo establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reformado por decreto del treinta de noviembre de dos mil doce, es ilusorio, en virtud que en la práctica no sucede, pues tardan mucho mas tiempo de los doce meses, dado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no cuentan con el capital humano disponible para resolver los juicios en los doce meses, lo cual causa a los intereses de los trabajadores al acotar la indemnización en los términos de dicho precepto, pues un trabajador no fácilmente estaría nuevamente laborando en otro lugar y menos si su edad sobrepasa los treinta años; ya que a partir de esta edad en pleno siglo veintiuno es del dominio público que es mas difícil que una persona encuentre un nuevo empleo, que le permita contar con ingresos para subsistir.

^{75*} Se marca, con letras negritas la propuesta de reforma del tesista.

De igual manera, el perjuicio causado al trabajador al no resolverse el juicio y cumplimentarse el laudo en el plazo de los doce meses, se da sin mayor búsqueda, en la gravedad que causa al pasar de éste plazo, pues como se ha señalado en el párrafo anterior de este estudio, el trabajador despedido injustificadamente, le costará encontrar un nuevo trabajo que le permita allegarse ingresos para soportar y sobrellevar su vida; primero para sus alimentos, pues no tendrá dinero para sufragarlos, los que podría reducir al máximo posible en estas circunstancias, pero lo que no podrá reducir, y que es de todos sabido por ser públicos, son los gastos de gas, luz, agua, predio, material de escuela si se tienen hijos que aún estén estudiando o dependientes económicos, y eso sin contar que estuviesen pagando renta en la casa que habitan, mismos que no disminuyen y que no se pueden dejar de cubrir como lo hemos señalado, bajo la pena de las consecuencias para cada uno, que pueden ser fatales, según el caso, poniéndose de manifiesto la urgencia de reformar el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos de la propuesta precisada en esta investigación, para el equilibrio de la clase trabajadora, como afectada de sus derechos, al dejar de percibir sus ingresos durante todo el proceso por causas no imputables a él, inclusive derechos ya adquiridos antes de la reforma del treinta de noviembre de dos mil doce, en vista de que el patrón era condenado al pago de los salarios vencidos desde el ilegal despido y hasta que se cumplimentara el laudo condenatorio, por lo que con esta propuesta se obtendría un equilibrio razonable entre el capital y la fuerza del trabajo. Lo cual se comienza a entender en ese sentido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que da la razón a nuestra propuesta, tal y como se desprende de la jurisprudencia cuyo nombre y datos a continuación se transcriben.

SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVÉ SU PAGO A UN PERIODO MÁXIMO DE 12 MESES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, VULNERA EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD PREVISTO EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE DICIEMBRE DE 2012).

El citado numeral reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al establecer que por concepto de salarios vencidos o caídos solamente se pagará al trabajador despedido sin causa justificada un monto máximo de doce meses en el primer año y posteriormente el dos por ciento sobre la base de quince meses, es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, consagrados en los artículos 1º, 3º, y 123 constitucionales, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable, en todo caso, al Estado. La razón por la cual se cubren al trabajador salarios caídos hasta el cumplimiento del laudo se sustenta en primer lugar en que el despido es injustificado, que la forma idónea de reparar el daño causado es cubriéndole los salarios dejados de percibir y que la tardanza del juicio constituye un elemento fundamental para valorar la situación real. Si bien es cierto en la forma legal se planteó la aspiración de que los juicios duraran un año, en el análisis de la situación real, se confirma que tal aspiración no se cumple, por lo que limitar el pago de los salarios a la hipótesis teórica no confirmada, genera un daño a quien no es imputable la tardanza y lesiona sus derechos fundamentales puesto que lo priva de la manutención a que tenía derecho para satisfacer sus necesidades personales y familiares, en un escenario de mínimo vital de subsistencia.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 116/2015. Claudia Ana María Ortega Garduño. 18 de septiembre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Rubí Villarreal Reyes.

Nota:

Esta tesis refleja un criterio firme sustentado por un Tribunal Colegiado de Circuito al resolver un juicio de amparo directo, por lo que atendiendo a la tesis P. LX/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 56, de rubro: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AUNQUE LAS CONSIDERACIONES SOBRE CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES QUE EFECTÚAN EN LOS JUICIOS DE AMPARO DIRECTO, NO SON AMPAS PARA INTEGRAR JURISPRUDENCIA,

RESULTA ÚTIL LA PUBLICACIÓN DE LOS CRITERIOS.”, no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia.

Esta tesis fue objeto de denuncia relativa a la contradicción de tesis 291/2015 de la Segunda Sala de la que derivó la tesis jurisprudencial 2ª./J. 28/2016 (10ª.) de título y subtítulo: “SALARIOS CAÍDOS, LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRASGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE LOS DERECHOS HUMANOS.”

Por ejecutoria de 9 de marzo de 2016, la Segunda Sala declaró sin materia la contradicción de tesis 329/2015 derivada de la denuncia de la que fue objeto el criterio contenido en esta tesis, al existir la jurisprudencia 2ª./J. 28/2016 (10ª.) que resuelve el mismo problema jurídico.

Esta tesis se publicó el viernes 30 de octubre de 2015 a las 11:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.⁷⁶

⁷⁶ Décima Época. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Libro 23. Octubre de 2015. Tomo IV. Materia Constitucional, pág. 4094.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho procesal de trabajo es la rama de la ciencia jurídica que establece las normas laborales que regulan las actividades del juzgador y de las partes para resolver los conflictos entre los patrones y trabajadores en materia de trabajo.

SEGUNDA.- La reforma laboral de 2012 al artículo 48, párrafos segundo y tercero, establece que si el patrón no comprueba en juicio la causa de rescisión o despido, el trabajador tendrá derecho además del importe de tres meses de salario de indemnización, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo como máximo de doce meses (párrafo segundo). Asimismo, para el caso de que no concluya el procedimiento en el plazo de los doce meses o no se haya dado cumplimiento al laudo, se le pagará también al trabajador, los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago (párrafo tercero).

TERCERA.- La reforma laboral de 2012 al artículo 48 en sus párrafos segundo y tercero, es un retroceso a los derechos adquiridos de los trabajadores ya que en la anterior ley, en caso de despido injustificado del trabajador, se sancionaba al patrón con el pago de todos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo.

CUARTA.- Proponemos sea reformado el artículo 48 en sus párrafos segundo y tercero de la Ley Federal de Trabajo, a efecto de que en caso de despido injustificado, le sean pagados al trabajador, además de la indemnización a que se refiere el primer párrafo de dicho precepto, los salarios vencidos en un ochenta por ciento, computados desde la fecha del despido hasta por un periodo como máximo de veinticuatro meses, tiempo en que debe terminar el juicio, inclusive con el cumplimiento del laudo (segundo párrafo), y en caso de no concluirse el

procedimiento en dicho plazo o no se haya dado cumplimiento al laudo, le sean cubiertos después de los veinticuatro meses referidos, todos los salarios vencidos al cien por ciento hasta que legal y materialmente se haya cumplido el laudo (párrafo tercero).

QUINTA.- La propuesta de reforma busca el equilibrio entre los factores de la producción, y allegar justicia social a los trabajadores, a efecto de que sean resarcidos en un porcentaje importante de los daños causados por el despido y la demora del procedimiento, de lo cual no son responsables, en cambio el Estado si, como encargado de administrar justicia; asimismo pretende erradicar un malestar contra el patrón y autoridades encargadas de resolver estos conflictos, procurando preservar la paz social de la población, al no desprotegerse totalmente a los trabajadores ante una situación en la que voluntaria o involuntariamente tuvieron parte. De no aceptarse la propuesta, se seguirá violentando los derechos fundamentales de los trabajadores de tener una vida digna, con derecho a sus alimentos personales y familiares, a su educación cultural y desarrollo; vitales para el ser humano y el bienestar de la paz social.

BIBLIOGRAFÍA.

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. Primera Edición. México 1995.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. México 1983.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México 1989.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sexta México 1994.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I Volumen 1. Parte general Tercera Edición Heliasta. Argentina 1987
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México 1994.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1972.
- 8.- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Edición 27, Reimpresión 7, Editorial Esfinge, S. A. de C. V. Naucalpan, Estado de México 2012.

- 9.- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1991.
- 10.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. séptima Edición Actualizada. Porrúa. México 1997.
- 11.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición actualizada. Porrúa. México 1998.
- 12.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa, México 1990
- 13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México 1986
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Sexta Edición Porrúa. México 1985
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición actualizada. Porrúa. México 1994
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimosexta Edición Actualizada por Porfirio Marquet Guerrero. Porrúa. México 1999.
- 17.- GÓMEZ PERALTA DAMIRON, Manuel. La Revolución Laboral. Plaza y Valdez S.A. de C.V. México 1996.

- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoquinta Edición. Porrúa. México 1993.
- 19.- HERNAIZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado elemental del Derecho del Trabajo. Tomo I. Doceava Edición. Instituto de Estudios Políticos. España 1977.
- 20.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México 1998.
- 21.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava Edición. PAC. México 1991.
- 22.- TENA SUCK, Rafael. MORALES S. Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición Trillas. México 1989.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1982.
- 24.- CLIMÉNT BELTRÁN, JUAN. B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Esfinge, S. de R. L. de C.V., Naucalpan, Estado de México. 2008.

LEGISLACIÓN

- 1.- CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Comentada por Rubén Delgado Moya. Octava Edición. SIXTA. México 2000.

2. MEXICANO ESTA EN TU CONSTITUCION. Comentarios de Emilio O. Rabasa. Octava Edición. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Instituto de investigaciones legislativas. México 1993.
3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERCHOS HUMANOS. gallardo ediciones. 2017.
- 4.- AGENDA LABORAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Fiscales Isef. México 2016
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Juan B. Climént Beltran. Sexta Edición, Esfinge. México 1992.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Eusebio Ramos, Ana Rosa Tapia Ortega. Quinta Edición. Sista. México 1994

JURISPRUDENCIA

- 1.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “SISTEMATIZACIÓN DE TESIS Y EJECUTORIAS, PUBLICADAS EN EL SEMANARIO DE LA FEDERACIÓN DE 1917 A JUNIO DE 2016, MÉXICO 2015.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- DICCIONARIO PORRÚA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Porrúa. México 1991.
- 2.- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEGA Tomo VII “DERE-DERE”. Driskill, Buenos Aires, Argentina 1991.

- 3.- NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA Tomo I. Francisco Seix, Barcelona, España, 1985.

Vo. Pa

~~P. J. J. J. J.~~

11 OCTUBRE 2017

