



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN
SEMINARIO DE DERECHO LABORAL**

NOMBRE DE LA INVESTIGACION:

“ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PROPUESTA DE REFORMA”.

T E S I S

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

P R E S E N T A:

GONZALO GODINEZ BALDERAS

ASESOR:

MAESTRO JULIÁN CISNEROS CONTRERAS

CIUDAD NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO

□□□□□□

□□□ MARZO DE 2019





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.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, gran casa de estudios y que se convirtió en mi hogar durante mi formación profesional.

A mis Profesores, que con su lucha incansable, dedicación, y disciplina; forjan a estudiantes de excelencia, dando gran ejemplo de Honorabilidad, que da al alumnado bases solidas para su desempeño como profesionistas.

A mi Jurado; Maestro Julián Cisneros Contreras, Doctor Isidro Mendoza García, Maestra Ariana Marlen Escamilla Pedraza, Licenciada Daniela Verónica Muñoz Villagómez y Licenciado Erick Samuel Espinoza Vera; que a pesar de sus múltiples ocupaciones me han permitido el Honor de que formen parte de mi vida en la aplicación del Examen Profesional.

A mis padres Juan Godínez Balderas, María de los Ángeles Balderas Contreras (qepd), a mi Abuela Altagracia Contreras de Balderas (qepd), por su gran ejemplo y a pesar de las dificultades que les hice pasar siempre me apoyaron incondicionalmente

A mis Hermanos Juan Ricardo Godínez Balderas, Adriana Godínez Balderas, quienes son mi ejemplo a seguir, a quienes admiro.

A mi esposa Crucita Molina Ramírez, quien con su paciencia y apoyo incondicional me ha impulsado a seguir esforzándome día a día y poder desempeñarme como ser humano y profesionista.

**“ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PROPUESTA DE REFORMA”**

Capitulado

	Pág.
Introducción.	I
 Capítulo PRIMERO. Marco Histórico del Derecho Laboral.	
1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.	4
1.2. Reforma Constitucional de 1929, Federación del Derecho Del Trabajo.	25
1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.	26
1.4. Reforma al Artículo 123 Constitucional en 1960, Creación Del Apartado "B".	36
1.5. Ley Federal del Trabajo de 1970.	37

Capítulo SEGUNDO. Conceptos Generales, Principios y Características Fundamentales Del Derecho del Trabajo.

2.1.	Concepto del Derecho del Trabajo.	39
2.2.	Concepto de Trabajador.	45
2.3.	Concepto de Patrón.	49
2.4	Concepto de Salario.	52
2.5	Concepto de Salarios Caídos.	56
2.6	Concepto de Justicia Social ¿Principio o Fin del Derecho?.	90

Capítulo TERCERO. Marco Jurídico del Derecho del Trabajo.

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 123.	95
3.2.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículos 14 y 16.	106
3.3.	Ley Federal del Trabajo de 1980.	110
3.4.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.	111

Capítulo CUARTO. “Reforma al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo Referente a los Salarios Caídos”.

4.1.	Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, antes de la Reforma.	114
4.2.	Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo Reformado Mediante Decreto de Fecha 29 de Noviembre de 2012.	116
4.3.	Violación de los Derechos de los Trabajadores Conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.	117
4.4.	Proyecto de Derogación a las Reformas al Artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo, Respecto de los Salarios Caídos.	123
4.5.	Propuesta del Párrafo Segundo, Renglones Tercero y Cuarto, a fin de que sean Derogados.	123
4.6.	Reforma Propuesta	124
4.7.	Propuesta del Párrafo Tercero, Cuarto Renglón (Específicamente al porcentaje a fin de que sea Derogado).	124
4.8.	Propuesta de Reforma al Artículo 48 de la Ley Federal Del Trabajo.	124
	Conclusiones	127
	Bibliografía	129

I INTRODUCCIÓN

El presente tema de tesis tiene como finalidad estudiar la Violación de los Derechos de los Trabajadores conforme a las reformas al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, derechos que han sido consagrados en el Derecho Laboral a lo largo de la historia.

Es importante señalar, que al mencionar la palabra “CAÍDOS”, no estamos ante la presencia de una contradicción, ya que como se desprende de la propia Ley, en el precepto invocado; esto es en el artículo 48; los describe como “VENCIDOS”, con referencia a los salarios, que nos abocamos en el presente trabajo; por lo que el concepto de “CAÍDOS”, es correcto.

Una vez realizada la aclaración antes mencionada continuaremos con nuestro trabajo de tesis.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra este principio en su artículo 123, específicamente en las fracciones XXI y XXII, ya que establece esta última que “El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en alguna huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizar con el importe de tres meses de salario”. Aunque no menciona en forma específica los salarios caídos también es cierto, que estos deberán de ser contemplados al momento de la indemnización, a la que se refiere el precepto legal antes mencionado”

Este principio toma hoy en día una importancia muy especial, ya que tanto en nuestro País, como en todo el mundo, nos encontramos ante una crisis económica, la cual trae como consecuencia un inmerso desempleo, que impide a los trabajadores obtener los recursos económicos necesarios para la subsistencia de cualquier individuo.

Sin embargo el concepto de los salarios caídos, contemplados en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, mediante Decreto Presidencial de fecha 29 de noviembre del año 2012, y a consideración del que suscribe, es una clara violación de los derechos de los trabajadores, en virtud de que se mencionan que serán cubiertos de la siguiente forma:

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 periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.**

Por la relevancia que se presenta en nuestros días, en que la injusticia se impone, en el que las empresas están en posibilidad de despedir a los trabajadores que tienen a su servicio, mediante una indemnización, que en la mayoría de las ocasiones; únicamente constituye el finiquito del trabajador, que no le es suficiente para cubrir sus prioridades económicas y mucho menos satisfacer las de su familia, tomando en consideración que se encuentra ante la imposibilidad de conseguir un nuevo empleo, igual; ya no consideremos uno superior al del que fue separado, lo anterior en virtud de que los empleadores despiden a sus trabajadores con el único fin de contratar a nuevo personal, pero en condiciones de trabajo inferiores a las que desempeñaban sus antiguos empleados, por todo ello; es que nos abocaremos al estudio de los salarios caídos, que le permiten recuperar su economía al desempleado, proponiendo posibles soluciones a los problemas que se presentan en la actualidad.

En el desarrollo de este tema hablaremos del concepto y características del derecho del trabajo, ya que es importante conocer las bases en las que se fundamenta una disciplina antes de entrar al estudio de cualquier concepto pertinente a ella, asimismo, estudiaremos los Principios Generales del Derecho del Trabajo, pues es indispensable conocerlos para comprender su esencia y sus fines.

Nos remontaremos en la Historia del Derecho Laboral Mexicano, la cual ha forjado la Nación de nuestros días y en consecuencia, es fuente creadora de las normas por las cuales se rigen las relaciones laborales de toda la población económicamente activa de nuestro País.

Dedicaremos especial atención al estudio de los Salarios Caídos, que es el tema central de la presente tesis, procurando plasmar un concepto claro para su mejor entendimiento y comprensión. De igual forma expondremos el concepto de Salario Mínimo General, que regula nuestro estado de derecho.

Analizaremos la igualdad que todo individuo tiene derecho a gozar, dentro de los Estados Unidos Mexicanos, por el solo hecho de encontrarse en nuestro País; (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo

podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo. Sino por resolución judicial.) igualdad que no opera como fue consagrada en nuestra Carta Magna (Constitución Política) y que dicha violación se encuentra regulada por nuestras leyes, consideraciones que se expondrán en el presente estudio y elaboración del trabajo de tesis.

Concluiremos con un estudio pormenorizado del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y discutiremos si este es constitucional, desde su creación y/o reformas que fueron, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de Noviembre del 2012.

CAPITULO PRIMERO

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO LABORAL

Es opinión generalizada entre los tratadistas que con la llegada de los españoles a tierras americanas, y producto de la Conquista y Colonización de los territorios, comenzó a gestarse la explotación del hombre blanco sobre el indígena americano.

Varias fueron las formas de explotación desarrolladas en esas épocas por los conquistadores, entre las cuales se mencionan las encomiendas (asignación o encargo a soldados), repartimientos (reparto de un número determinado de indios), peonajes (conjunto de peones), obrajes (lugar para industrializar madera) y los gremios (corporación de personas dedicadas al mismo oficio). Cada uno de estos sistemas de trabajo tenían sus peculiaridades, como se han mencionado brevemente; sin embargo, el común denominador en todos ellos era el dominio absoluto que ejercía el explotador sobre los indígenas, a los cuales se les daba un trato inhumano, ya que no eran considerados como personas, sino como mercancías o en el extremo como animales, constituyéndolos en auténticos esclavos.

Los historiadores señalan que estas prácticas fueron conocidas en España y que la Reina Isabel la Católica, para disminuir un tanto la situación, propuso se creara una serie de leyes para la protección de los indios y para frenar el régimen de explotación a que eran sometidos. Nacieron así las Leyes de Indias, que básicamente constituían normas de buen trato para evitar que sufrieran agravios en su persona, pero al mismo tiempo planteaban las diferencias existentes entre españoles e indígenas, ya que estos últimos no tenían derecho a la propiedad de inmuebles, a trabajar libremente, por mencionar algunos de los derechos que les eran violados; estas normas nunca fueron aplicadas en el sentido que fueron creadas.

La Conquista trajo como consecuencia el mestizaje, y por consecuencia el nacimiento en América de varias clases sociales. Los españoles Peninsulares, detentaban un poder económico y político que excedía por mucho a aquel; que podían aspirar los denominados criollos, Españoles nacidos en México, situación que constituyó el detonante de la guerra cuya consecuencia fue la Declaración de Independencia de México.

“Uno de los primeros actos de los Insurgentes que pueden considerarse que contienen rasgos sociales fue el Decreto de Abolición de la Esclavitud, dado por Miguel Hidalgo y Costilla en 1810; posteriormente, José María Morelos, en su documento denominado Sentimientos de la Nación de 1823, pugnó por la creación de leyes que aumentarían el jornal del pobre”.¹

Sin embargo, y ya consumada la Independencia, los años pasaron y en México seguían aplicándose las leyes europeas en lo relativo al trabajo, situación que aunada a la crisis económica resultante de una guerra, repercutió directamente en las clases más Pobres del País. A causa de la inestabilidad política existente, se creó la Primera Constitución en el año de 1824, más esta tenía como finalidad, por un lado, declarar formalmente ante el mundo la Independencia de Nuestro País, así como sentar las bases de la Nación mexicana, por esta razón no encontramos en ella ninguna disposición novedosa en el aspecto social: muchos años, revoluciones y conflictos sociales habrían de pasar para tener el primer vestigio de protección laboral.

En el proceso de creación de la Constitución de 1856 de espíritu individualista y liberal, por vez primera se escucharon voces que clamaban por la protección de los trabajadores, entre ellas la de Ignacio Ramírez, notable pensador adelantado a su época.

Por otro lado, en ese período la corriente ideológica imperante en nuestro país estimaba de forma primordial la economía y el derecho a la propiedad privada.

Únicamente se designaron en el texto constitucional algunas disposiciones como: la prohibición, que obligará a una persona a prestar su trabajo personal, sin retribución y sin su consentimiento, así como disposiciones relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo: algunos tratadistas estiman que estas últimas disposiciones fueron “consecuencia de la declaración de Filadelfia de 1787 y de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre obtenidos en la Revolución Francesa de 1789, que aproximadamente a un siglo después estábamos implementando en nuestra Constitución, cuando en el mundo europeo se debatían otras teorías políticas en cuanto a los derechos de los trabajadores, pues en 1848 ya había aparecido el Manifiesto Comunista que irrumpía a la clase trabajadora de Europa en la conquista de otros derechos laborales de mayor magnitud como lo eran el derecho a la asociación colectiva y la huelga”.²

¹De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1993, Pág. 40.

²Meléndez George, León Magno. La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Editorial Porrúa, México, 200, Pág. 90.

Restablecido el gobierno del Presidente Juárez, se creó el Código Civil de 1870, que contenía disposiciones tendientes a diferenciar la prestación de servicios con el contrato de arrendamiento, lo cual representó un pequeño avance en nuestra materia, pero por otro lado, la exposición de motivos del mismo señala en relación a los obreros que “es justo...que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleo, sin que por esto pueda exigirse indemnización”.³ Resultan ociosos los comentarios al respecto, habida cuenta que aun no existía el Derecho del Trabajo en nuestro País. En adición, el Código Penal expedido dos años después consideraba como delito la asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Se ha dicho que el Gobierno de Juárez, reprimió violentamente a los trabajadores y que estableció las bases que permitieron una mayor explotación de estos bajo el régimen de Porfirio Díaz. Adicionalmente, al expedirse en este tiempo las leyes; deslinde de terrenos baldíos, las tierras cambiaron de manos, pasando, curiosamente, de manos de sus originarios tenedores (comunidades ancestrales), a manos de los nuevos y poderosos terratenientes latifundistas, los cuales de éste modo no sólo obtenían territorios, sino también materias primas de gran valor.

Durante el gobierno de Díaz se vivió en México en un clima de estabilidad política, la cual consiguió a través de las negociaciones que sostenía con las burguesías norteamericanas y europeas, a las cuales les dio todo tipo de concesiones. Se desarrollaron enormemente los latifundios, las fábricas y la gran empresa, (con lo cual se incrementó de manera importante la masa trabajadora). Este desarrollo se llevó acabo a costa de los trabajadores que eran inmisericordemente explotados por los empresarios norteamericanos. Ejemplo palpable de esta situación lo constituyen los movimientos obreros en Cananea y Río Blanco, dramas sociales de todos conocidos, que tuvieron consecuencias desastrosas para los trabajadores (que participaron en ella), producto de la feroz represión y del obscuro contubernio de Porfirio Díaz con los empresarios. No debemos apartar de nuestra memoria, las injusticias que se cometían con aquellos infelices que protestaban en contra del régimen porfirista, ya que eran enviados a realizar trabajos forzados a las zonas insalubres de Quintana Roo, de donde no regresaban más, y a los cuales se les aplicaba la Ley Fuga.

En el tiempo en que estos sucesos se generaban, en Estados Unidos, los Hermanos Flores Magón daban a conocer su Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1º de Julio de 1906, el cual es considerado como precursor del artículo 123 constitucional. Nos permitimos citar a Ricardo Flores Magón en una frase que describe vivamente la situación que imperaba en aquellos años y que,

³ De Buen lozano, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo Primero, Decima Edición, Editorial Porrúa, México, 1997, Pág. 306.

tristemente, parece ser idéntica a la que vivimos actualmente, a más de cien años de distancia, lo cual viene a demostrar que la Historia es cíclica: “Es inevitable el conflicto entre el pueblo y los tiranos; es irremisible el choque entre los que queremos libertad, derechos políticos, mejores condiciones de trabajo, independencia dentro de nuestra Patria, instrucción, moralidad... ignorancia popular, empréstitos ruinosos y otras infamias que solo benefician a unos cuantos pillos encumbrados, mientras que la nación desfallece agobiada por las explotaciones, triturada por la opresión y gangrenada por el oprobio de la esclavitud”.⁴

“Por otro lado, motivada por las condiciones que vivía, y debido en parte también a la proliferación de ideas socialistas en el mundo, la clase trabajadora comenzó a buscar los medios para asociarse en la defensa de sus intereses, y de esa manera comenzaron a multiplicarse agrupaciones obreras entre las cuales encontramos el Gran Circulo de Obreros, el Gran Circulo Reformista, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, las cuales publicaban sus ideas a través de su propia prensa, apareciendo varios periódicos, como El Socialista, La Comuna Mexicana, etc”.⁵

1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917. NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, y en 1910, año en que llegó a su máxima expresión la opresión política, la situación era insostenible. La población rural representaba la mayoría del total de los habitantes de la República y se encontraba sujeta a una servidumbre asfixiante y en su extrema miseria. Por otra parte, la clase trabajadora iba en aumento, mientras que a la denominada clase media se le exprimía para sostener el nivel de vida de los aristócratas, sirviendo de proveedores, mientras que estos últimos gozaban de gran poder y riquezas. Si bien es cierto, estas circunstancias motivaron al pueblo a rebelarse contra el dictador, la Revolución fue un movimiento político, en contra de la reelección de Porfirio Díaz como Presidente.

⁴Flores Magón Ricardo. Correspondencia (1904-1912), recopilación de Jacinto Barrera Bassols, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, México, 1989. Pág. 165, citado por Meléndez Geroge, León Magno, Op. Cit. Pág. 100.

⁵Flores Magón Ricardo. Correspondencia (1904-1912), recopilación de Jacinto Barrera Bassols, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, México, 1989. Pág. 165, citado por Meléndez Geroge, León Magno, Op. Cit. Pág. 98.

El objetivo de la Revolución Mexicana desde su inicio, consistió en poner final a la dictadura gubernamental, protagonizada por Porfirio Díaz, es así como Francisco I. Madero se enfrenta al régimen del General Díaz para participar en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios **“Sufragio efectivo y no reelección”**. Presionado y a punto de ser apresado, Madero se ve obligado a lanzar el Plan de San Luis, firmado el 05 de Octubre de 1910, en el cual se desconoce al gobierno porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución, señalando el día 20 de Noviembre para que el pueblo tomara las armas en contra del gobierno opresor. En este Plan se hace referencia al problema agrario, con la clara intención de atraer a los campesinos, como un instrumento político.

Francisco I. Madero, una vez que es Presidente de la República, entre las medidas que beneficiaron a la clase trabajadora tenemos las siguientes: se expidió el Decreto de fecha 13 de Diciembre de 1911, por medio del cual propició la formación de la Oficina del Trabajo, dependencia creada con la finalidad de intervenir en la solución de conflictos entre el capital y el trabajo: Resolvió más de sesenta huelgas a favor de los trabajadores. Pese a ello, su gobierno, como la mayoría de los gobiernos de todos los tiempos, tenían intereses particulares, y por tal razón defraudaron a los campesinos y obreros, llegando al grado de atacar al movimiento de estos últimos por medio de la prensa, situación que motivó; que tomaran mayor fuerza los movimientos sociales entre los que se encontraban el ejército en campaña (huestes) de Emiliano Zapata, con motivo de la información divulgada en la prensa.

Por lo que surgen las organizaciones obreras denominadas: “Confederación de Círculos Obreros Católicos”, y “Casa del obrero Mundial”, esta última habría de ser de gran utilidad al gobierno del futuro Presidente Venustiano Carranza, pero que en esa época fue clausurada por Victoriano Huerta, con la consiguiente persecución de sus ideales. Con respecto a la primera organización obrera sea dicho que de ella surge el primer proyecto integral orgánico del Derecho del Trabajo en México, en el que se contemplaba la propuesta de la creación de Consejeros de Arbitraje para la solución de los conflictos de trabajo.

Continuando con la narración de los hechos históricos y ante, los asesinatos del Presidente de la República Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez, se desencadenó la Revolución Mexicana, Venustiano Carranza, Gobernador del Estado de Coahuila, se levanto en armas en contra del usurpador Victoriano Huerta y elaboró el Plan de Guadalupe firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el 26 de Marzo de 1913. “El citado Plan desconocía al General Victoriano Huerta como Presidente de la República, a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, así como a los Gobernadores de los Estados que aún reconocieran los Poderes Federales. Nombraba a Carranza

Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, el cual, al triunfo de la Revolución se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo, para posteriormente convocar a elecciones federales en cuanto se hubiera restablecido la paz, entregando el poder al ciudadano que hubiera resultado electo”.⁶

La Revolución siguió su cauce hasta el 15 de Julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder. En ese momento se desató la lucha por el poder que quedaba vacante, entre los tres grupos más poderosos que participaron en la lucha, el Ejército Constitucionalista, al mando de Carranza, la División del Norte, dirigida por Francisco Villa y finalmente, con Emiliano Zapata a la cabeza, otro grupo armado que aglutinaba a campesinos de los estados del sur de la República Mexicana; lucha en la cual, resultó vencedor Carranza. Este, con la finalidad de afianzar el poder que detentaba, convocó a una convención de Generales y Gobernadores de los estados, habiéndose instalado la Asamblea en el recinto de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 1º de Octubre de 1914.

Ante dicha Asamblea concurrió Venustiano Carranza, para exponer a los participantes sus diferencias políticas, por un lado la División del Norte y por otro para señalar la necesidad de dar al gobierno provisional un programa político y aprobar reformas sociales relacionadas con el mejoramiento de la situación de la clase trabajadora, por lo que tiempo después y una vez instalado en Veracruz Carranza, expidió el decreto de reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914. En dicho decreto se dispuso se crearían leyes encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del País, garantizando la igualdad de los Mexicanos entre sí, mejorando la condición del peón rural, del obrero, minero y en general, de la clase trabajadora.

Con base en la situación que se vivía en el País, y meses antes de la fecha antes mencionada, se comenzaron a producir las primeras legislaciones estatales del trabajo, y es que, los trabajadores comenzaron a agruparse de manera cada vez mas organizada, situación que impulsó a algunos gobernantes a elaborar leyes de trabajo, que respondieran a las demandas de estos. Y si a ese hecho le sumamos las instrucciones que posteriormente les serían dadas por Carranza en ese sentido, resulta lógico que se hayan generado tantos cuerpos normativos de manera simultánea y en un lapso de tiempo que podríamos considerar como relativamente reducido.

Antes de enumerar las Leyes producto de la Revolución, creo pertinente hacer unas consideraciones con respecto al nacimiento del Derecho del Trabajo en México. Algunos autores sostienen puntos de vista encontrados al respecto, que mencionaremos a continuación.

⁶Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, México, 1962. Págs.22 y 23.

Basta analizar el punto de vista de Néstor de Buen que considera que la Legislación creada a partir de la Revolución fue producto de una ideología burguesa. Así lo manifiesta en su obra al estudiar el nacimiento del artículo 123 Constitucional: “Macías, (refiriéndose a uno de los diputados Constituyentes encargados de la redacción del proyecto del artículo 123) con su extraordinaria inteligencia y su sólida preparación social, iba a ser el instrumento que recogiendo esas inquietudes, les amortiguara, y dándole un matiz socialista, solo un matiz, visible más en el texto que en la norma... lograra la unanimidad respecto del artículo 123. Pero el resultado no fue un precepto marxista. Fue y el tiempo lo ha confirmado si se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, con la interrupción cardenista una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción”.⁷

Por otro lado, citaremos al Maestro De la Cueva cuando declara que la nueva Legislación que se fue creando como fuente del Derecho del Trabajo, nació “como un grito de rebeldía del hombre que sufría la injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller”. Antes de esos años sólo existía el derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el Imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo no fue nunca parte del Derecho Civil, tampoco su continuador o heredero, sino más bien su adversario... “Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores...”⁸

Consideramos que, enfocando el problema de una manera global, ambas teorías coinciden con la realidad. El Derecho del Trabajo nació como resultado de una combinación de factores políticos, sociales y económicos. Fue producto de una época de cambios que se suscitaban en el mundo entero. Surgían corrientes ideológicas novedosas, que tuvieron gran influencia en la humanidad, como el Socialismo por medio del cual muchas personas pensaron que podría encontrarse una fórmula para equilibrar las desigualdades sociales. Pero en oposición a estas doctrinas económicas, encontramos a los representantes del Capitalismo, a los dueños del dinero, que divisaban el horizonte sociopolítico con notoria desconfianza. Es un hecho por demás conocido que los gobiernos de todos los tiempos han sostenido siempre relaciones muy estrechas con la clase del poder, que es la que los mantiene en ese nivel, así que, en el caso específico del nacimiento del Derecho Laboral en México, estimamos que nació para proteger y beneficiar a los trabajadores, como respuesta a su lucha y a sus exigencias, que por otro lado eran ineludibles, sin embargo, el Estado, no se olvidó de salvaguardar sus intereses particulares así como los de sus “Socios” Capitalistas.

⁷De Buen Lozano, Néstor. Op. cit., Pág. 353.

⁸De la Cueva Mario. Op. Cit., Pág.44-45.

Proseguiremos nuestra narración histórica, haciendo una muy sucinta descripción de algunas leyes creadas antes del nacimiento del artículo 123 Constitucional.

En 1914 se decreto en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió la reducción de los salarios; Manuel M. Diéguez, en Jalisco, en Septiembre del mismo año (1914), por decreto establece el descanso dominical, la jornada de nueve horas y vacaciones.

En Octubre de 1914 Cándido Aguilar expidió una Ley en el estado de Veracruz, que establecía: Jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, Salario Mínimo, teoría del riesgo profesional, reorganización de la Justicia Obrera, creando, por Decreto de Agosto de ese mismo año, las Juntas de Admisión Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, para conocer y dirimir las quejas entre los patronos y los obreros.

En el Estado de Coahuila en 1916 se dio a conocer un decreto en el mes de Septiembre, que creo dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo y en el mes siguiente publico una ley en donde se ordenaba que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades.

La Ley del Trabajo en Yucatán de fecha 11 de diciembre de 1915, consigno los siguientes principios; las asociaciones, contratación colectiva, la jornada de ocho horas diarias, así como cuarenta y cuatro a la semana. Comprende también las bases del Derecho Individual del Trabajo como una jornada máxima, el descanso semanal, el Salario Mínimo, etc.. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; reglas sobre higiene y seguridad en las fabricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

Salvador Alvarado en esta Ley Yucateca creo las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista. El Tribunal constituía un cuarto poder independiente del Poder Judicial para resolver los conflictos laborales. Se consignaba en sus artículos 25 y 53 respectivamente; “para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargaran de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación...”, “los fallos del Tribunal de Arbitraje dictados con fuerza de convenio industrial son aplicables y obligatorios también para los patronos y para

las uniones industriales que comiencen sus trabajos o que se organicen estando un fallo en vigor...”.⁹

Hacemos notar, que el General Alvarado fue un hombre de ideas avanzadas, notable lector de libros sobre temas económicos, políticos y sociales. Con las medidas que dictó en Yucatán se anticipó en varias décadas a la legislación agraria y laboral en México, ya que instrumentó reformas legislativas que fueron incorporadas a la Constitución de 1917; pues cabe mencionar que la diputación yucateca al Congreso Constituyente fue portadora de esas iniciativas radicales inspiradas en el pensamiento visionario de Salvador Alvarado.

Sin embargo, pese a toda la legislación expedida en los diferentes estados de la República, subsistía el problema relativo a cómo resolver los conflictos laborales, pues la mayoría de los asuntos eran resueltos por Tribunales Civiles, ya que pocos fueron los estados que se ocuparon de crear órganos jurisdiccionales a propósito; además, existía el problema adicional consistente en precisar, si el mismo órgano jurisdiccional estaría facultado para resolver asuntos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, pues en estas leyes no existía disposición expresa al respecto, y analizando las normas contenidas en estas, se podía concluir, (como en el caso de la Ley de Yucatán a la que nos hemos referido), que la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaba destinada a la resolución de asuntos colectivos y que no le daba importancia a los conflictos individuales.

La política del Primer Jefe con relación a los trabajadores es considerada por algunos autores como contradictoria, ya que si bien es cierto, gracias a él finalmente se elevaron los derechos de los trabajadores a rango constitucional, por otro lado, cometió graves atentados en contra de la masa obrera. Ejemplo de lo anterior lo tenemos en el hecho que narraremos a continuación.

Preocupado Carranza por la fuerza política y militar de Villa, y temiendo perder el poder, utilizó a una organización obrera, la denominada Casa del Obrero Mundial, (misma que, si bien en sus principios pudo haber representado auténticamente los intereses de la clase trabajadora, finalmente se sometió al Poder Estatal), y celebró un pacto con ella: En dicho pacto se disponía que los obreros se adherirían al Gobierno Constitucionalista, apoyándolo en todo momento, inclusive llegando a tomar las armas en su defensa, (integrando lo que se denominaría como “Batallones rojos”), y a cambio el Gobierno atendería las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que pudieran suscitarse entre ellos y los patronos, como consecuencia del contrato de trabajo. Por supuesto que una vez derrotado Villa, y cuando ya no tuvo necesidad de ellos, despidió a los

⁹Meléndez George, León Magno. Op. Cit., Págs.110-111.

obreros. Aun más lejos llegó este, ya que expidió un decreto en 1916 en el que ordenaba la pena de muerte para los trabajadores huelguistas.

En nuestra opinión el señor Carranza era un hombre de grandes ambiciones, dotado de gran habilidad y poseedor de los conocimientos necesarios para discernir, cual era la posición más conveniente adoptar en determinado momento, es por ello que parece contradictorio su actuar, pues en ocasiones beneficiaba a las masas populares y en otras, las hacía víctimas de opresiones; en realidad, él actuaba según su conveniencia política, posiciones o actitudes que hasta el día de hoy realizan nuestros políticos.

Producto de lo anterior, Venustiano Carranza, comprendió que debían realizarse cambios en la Constitución, por medio de los cuales se diera cauce a las inquietudes sociales reinantes, (autores señalan que no era la intención de Carranza que se expidiera una nueva), de manera que convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente que determinara el futuro de la Constitución, debiéndose instalar el Congreso Constituyente el primero de Diciembre del mismo año (1916) y el cual terminó sus funciones el 31 de Enero de 1917.

Las elecciones se llevaron a cabo, y se integró el Congreso Constituyente. Existen algunas fundadas sospechas de que dichas elecciones (como casi todas las elecciones que se celebran en este México nuestro), no fueron del todo democráticas, ya que en las condiciones de desorganización que imperaban en aquellos años, muchos representantes fueron designados directamente por las autoridades políticas, motivo por el cual, en el Congreso se encontraban personas extrañas a las causas cuyos destinos se verían modificados a partir de esta fecha. De cualquier forma, la historia cuenta que en este Congreso se manifestaron dos tendencias, una de ellas era considerada progresista, a cuyos representantes se les denominó "Jacobinos", que eran apoyados por Álvaro Obregón, y la otra que era la corriente conservadora y que representaba los intereses del Primer jefe y que, curiosamente, fue la que imperó en el Congreso a fin de cuentas, puesto que fueron sus partidarios los encargados de la redacción de los proyectos de las normas que hoy son los artículos 5 y 123 de la Constitución.

En sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro del Primero de Diciembre de 1916, Venustiano Carranza, encargado del Poder Ejecutivo Federal, pronunció un discurso y entregó el proyecto de la Constitución al Congreso. En dicho proyecto no existía ningún capítulo de reformas sociales, ya que era fundamentalmente político, además como el propósito del Primer Jefe consistía únicamente en reformar la constitución de 1857, siguió el mismo corte de esta.

En la sesión del 26 de Diciembre de 1916, se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del Artículo 5º de la constitución, prolongándose el debate en torno a este artículo los días 26, 27, y 28 de Diciembre. Dada la relevancia de dichos debates, ya que el artículo 123 Constitucional es producto directo de ello, resaltaremos las ideas más trascendentes de estos diputados constituyentes.

Un grupo de Diputados, entre los que figuraban los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, representantes de los estados de Veracruz y Yucatán, (los estados con las legislaciones más progresistas en materia de trabajo de la República Mexicana), presentaron reformas al proyecto del artículo 5º con el objeto de establecer en dicho precepto garantías para la clase trabajadora como la jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, descanso hebdomadario (semanal), derecho a la asociación profesional de obreros y patronos, la igualdad de salarios. Pedían también el derecho a obtener indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales, así como la creación de Comités de Conciliación y Arbitraje que serían los encargados de la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo. Los tres primeros puntos básicos fueron adoptados por la Comisión de Constitución. Sin embargo, la Comisión intentó aplazar la discusión de los demás puntos porque consideraba que no tenían lugar en la sección dedicada a las garantías constitucionales, por lo que proponía se discutiesen estos asuntos cuando se estudian en las facultades del congreso.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen. Algunos de estos eran juristas que mostraron su inconformidad, ya que, debido a su formación profesional, no podían admitir en la Constitución conceptos contrarios al Derecho "clásico". El Diputado Lizardi, fue el primero que combatió el dictamen y propuso que todo lo relativo a trabajo se estableciera en el artículo 72 del proyecto, dándole facultades al Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo.

Sin embargo, los demás oradores en contra del dictamen opinaban que no representaba avances en la protección de los derechos de los trabajadores. Resonaron las palabras de los constituyentes más comprometidos con las causas sociales, entre los cuales citaremos a los siguientes:

El General Heriberto Jara, en trascendental discurso con ataques certeros a los tradicionalistas expone que la jornada máxima de ocho horas es para garantizar la libertad, vida y energía de los individuos.

Posteriormente el Diputado Héctor Victoria (originario de Yucatán) un obrero ferrocarrilero, rechazó el dictamen por parecerle insuficiente. Planteó la necesidad de crear bases constitucionales de trabajo, sobre las cuales legislarían los estados, y que debían referirse no solo a la limitación de la jornada de trabajo, a la prohibición para las mujeres y los menores de laborar en jornadas nocturnas industriales y obligatoriedad del día de descanso semanal, sino que estas se debían consignar reglas respecto al Salario Mínimo, obligación de los industriales de pagar indemnizaciones por riesgos profesionales, así como el establecimiento de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte el Diputado Froylán Manjares, en su discurso sostuvo la necesidad de transformar radicalmente la Constitución y pugno por que se creara un título especial en materia de trabajo dentro de nuestra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Carta Magna).

El maestro De la Cueva en su obra señala que: “El Jefe de la Revolución tuvo noticia del debate, y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre trabajo”.¹⁰ De esta manera, Carranza tomó el control virtual de la Asamblea Constituyente, ya que, si bien, por un lado, parecería que se sometió a las exigencias de los diputados, deseosos de reglamentar el trabajo con disposiciones favorables a la clase obrera, realmente, maneja la situación de forma tal que fueran Diputados adictos a él y en representación de sus intereses, los que introdujeran la idea de formular un proyecto nuevo, el cual casualmente, se basó enteramente en un antiguo proyecto formulado por su hombre de confianza, José Natividad Macías, por instrucciones y con la atenta supervisión del Primer Jefe. Algunos autores consideran, que Carranza permitió la creación de estas normas laborales, en primer lugar, porque la clase obrera no representaba una fuerza muy grande, por lo que no era perjudicial para sus intereses, y en segundo lugar, a que le preocupaban en mayor medida los movimientos campesinos que se desarrollaba a todo lo largo del País, aunado al hecho que requería el apoyo de los otros jefes revolucionarios que si estaban influenciados por ideas socialistas y de justicia social que flotaban en el aire en aquellos años turbulentos.

Resultado de lo anterior, durante la Sesión del 28 de diciembre, el Diputado Cravioto en su intervención, relató que en el año 1913, José Natividad Macías elaboró proyectos de leyes laborales producto de las solicitudes formuladas por los trabajadores, proyectos que no llegaron a cristalizarse a causa de la oposición del régimen, pero que, “contaron ante todo, con la simpatía del Ciudadano Primer Jefe, puesto que están de acuerdo tanto con sus ideas libertarias personales,

¹⁰De la Cueva, Mario. Op. cit., Pág. 49-50.

como con las ideas de la Revolución...”, por lo que el Primer Jefe, “comisiono al señor Macías para que se trasladara a los Estados Unidos y pudiese estudiar allí, con mejor amplitud, las futuras leyes mexicanas...”.¹¹ Concluyo Cravioto proponiendo a la Asamblea que se retirara el dictamen y se formulara un artículo especial en el cual se estudiarían detenidamente las cuestiones obreras.

Allanado el camino por el Diputado Cravioto, habló en seguida el Diputado Macías, el cual pronunció un discurso en el que manifestó refiriéndose a las conversaciones que sostuvo con Carranza; “convino conmigo en los puntos cardinales sobre los cuales se había de fundar la legislación obrera, tomada de la legislación de los Estados Unidos, de la legislación Inglesa y de la legislación belga...”¹²

Prosiguiendo con la exposición del Diputado Natividad Macías, en la sesión del 28 de Diciembre de 1916, afirmó: “en los países adelantados, donde los gobiernos sean preocupados por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esta clase desgraciada, han dictado este sistema de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No son tribunales, y voy a demostrar que si se convirtieran en Tribunales, sería en contra de los obreros”¹³ “Se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en el caso de que no haya consentimiento de las dos partes, sean obligadas por la ley, que será un árbitro de derecho, y si estas juntas no vienen a solucionar, ... esos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, y una vez desechada la ley, se sujetaran a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallaran enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho, no las juntas de arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscaría la conciliación de los intereses del trabajo con el capital”.¹⁴

Antes de mencionar las palabras que hemos citado en los renglones anteriores, el Diputado Macías expuso sus teorías respecto a la justa compensación o salario que deben percibir los trabajadores, y considero que las Juntas deberían ser las encargadas de determinar este, conforme a las situaciones económicas del país y de las empresas en particular, las cuales, variarían necesariamente durante lapsos de tiempo relativamente cortos, por lo que, estimamos, que si las Juntas constituyeran tribunales ordinarios, estarían, por su propia esencia, imposibilitadas para realizar estas labores. Por lo anterior, es que numerosos autores, e inclusive la propia Corte, como veremos en el siguiente apartado del presente capítulo, estiman que estas autoridades fueron creadas para dirimir conflictos de naturaleza económica.

¹¹Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-191, Tomo I, México, 1960, Pág.1027.

¹²Idem. Pág.1036

¹³Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-191, Tomo I, México, 1960, Pág.1040.

¹⁴Idem, Pág. 1041.

Finalmente, el Diputado Macías puso a disposición de la asamblea el proyecto por él elaborado por instrucciones de Carranza, el cual, desde luego, contenía lineamientos sugeridos por el Primer Jefe, y “designo” al Diputado Pastor Rouaix como encargado de la elaboración de las bases de la legislación del trabajo.

La asamblea llegó a un acuerdo y la comisión retiró su dictamen sobre el artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de presentar un capítulo especial en materia de trabajo que formara parte de la Constitución y en el cual se garantizan los derechos de los trabajadores.

Se formó entonces un comité, presidido por el Diputado Pastor Rouaix, que era que el Secretario de Fomento y en el cual participaban igualmente Natividad Macías, De los Ríos y otros más. Poco se sabe respecto a la elaboración del proyecto del artículo 123 constitucional, puesto que las reuniones del comité se celebraron prácticamente en privado, y con la participación de pocos diputados, sin embargo, de todo lo dicho en el presente apartado, podemos concluir la clase de intereses que estuvieron en juego durante esas sesiones. “Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea”.¹⁵

En dicha comisión, se le hicieron algunas adecuaciones al proyecto, de manera que, quedara protegido todo contrato de trabajo, y no solamente el trabajo económico, como lo consignaba el proyecto original. Al respecto se ha dicho, ya que el artículo 123 constitucional desde su origen tuvo por objeto regular todo tipo de trabajo, sin distinciones, debía considerarse que en dicha protección se incluía a los trabajadores al servicio del estado, sin embargo, tanto en la Corte como las propias leyes del servicio civil, que dicho sea de paso, nunca se expidieron, dejando en total estado de indefensión a estos trabajadores.

En sesión de 23 de Enero de 1917, se presentaron a discusión los dictámenes de los artículos 5 y 123 (Constitucionales), reservándose la votación del primero, y comenzando la discusión del segundo. No queda mucho que comentar respecto a estas discusiones, puesto que no surgieron nuevas posturas, estando conformes los legisladores con el dictamen. Más tarde ese mismo día, se votaron conjuntamente ambos artículos, siendo aprobados. Así nació en nuestro País el Derecho del Trabajo, consignándose en el artículo 123 principios de todos conocidos.

¹⁵De la Cueva, Mario. Op. Cit., Pág. 50.

En párrafos anteriores, dejamos establecido que para poder arribar a conclusiones bien fundamentadas en nuestro estudio, nos es menester estudiar con detenimiento dos cuestiones que encontramos reguladas en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 Constitucional; de manera que, en los renglones siguientes, habremos de analizar, por un lado, el origen y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por el otro lado, el origen de las normas consignadas en las fracciones XXI y XXII del dispositivo constitucional a que hemos hecho alusión.

Comenzaremos por exponer de manera somera el génesis de los órganos jurisdiccionales en materia laboral. Tenemos así que la fracción XX del artículo 123 Constitucional de 1917 estableció que los conflictos de trabajo serían resueltos por un Consejo de Conciliación y Arbitraje. Más tarde, un decreto del Presidente Carranza señalaría la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y un año después, se publicaría el reglamento de las mismas.

Pero ¿de donde tomaron los Diputados Constituyentes estas ideas? Citaremos al maestro Rafael De Pina, el cual explica claramente esta situación. “Esta jurisdicción surge en los comienzos del siglo pasado, en Francia, con los Consejos de Prud’hommes, que datan de 1806; en Inglaterra, con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, que funcionaron con carácter privado, en virtud de convenios obrero-patronales, hasta que en 1821 se dieron los primeros pasos para su reglamentación oficial; en Bélgica con los Consejos de Conciliación y Arbitraje, de iniciativa privada, como los ingleses, hasta que en 1887, se crearon los Consejos de la Industria y del Trabajo; en Nueva Zelanda y en Australia, con los Tribunales de Arbitraje; en España, con la Ley de Tribunales Industriales de 1908; en Italia, con los Proviri, y en Alemania y Australia con los Tribunales de Trabajo... En México tiene su antecedente más inmediato en la Reglamentación del Trabajo dictada para el Estado de Yucatán por el General Alvarado, contenida en el Decreto de 14 de Mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley de 11 de diciembre del citado año que estableció las Juntas de Conciliación para la misma entidad federativa”.¹⁶

“Los precursores del Derecho Laboral Mexicano, encontraron una gran diversidad de sistemas en el mundo, algunos países..., mantenían un arbitraje forzoso para las partes, impartido por tribunales creados para resolver conflictos de trabajo, otras legislaciones...que se ocupaban de la materia, preceptuaban el arbitraje voluntario para las partes, algunos por medio de Tribunales Judiciales, otras por Tribunales Administrativos”.¹⁷

¹⁶De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, Pág.56

¹⁷Rocha Bandala, Juan Francisco y Franco G. S., José Fernando. L a Competencia en materia Laboral, Citado por Meléndez George, León Magno. Op. Cit. Págs. 147-148.

Siendo México en la década de 1910 a 1920 un país en el que el desarrollo industrial era incipiente, los legisladores se vieron precisados a “copiar” normas e instituciones aplicables en otros países más avanzados. En esos países sin embargo, la evolución de los Órganos Jurisdiccionales se dio de manera paulatina, como lo explica el maestro Castorena: “Donde quiera que surgieron los conflictos de trabajo, las partes tuvieron una autoridad jurisdiccional pre constituida, a la que correspondía, según la legislación ordinaria, el conocimiento y decisión de aquellas controversias. Si no un repudio franco, si una comprobada resistencia a recurrir a la Autoridad Jurisdiccional organizada, dio lugar a la aparición de soluciones y ensayos de los más diversos tipos... El organismo paritario, comisión de obreros y patronos, creado mediante el acuerdo común, cumplió en los primeros días la función de hacer justicia en los conflictos de trabajo. Pero como el organismo carecía de imperio, se tenía necesidad de ocurrir a los Tribunales comunes para la ejecución de sus decisiones cuando la parte condenada se resistía al cumplimiento voluntario de las obligaciones impuestas por aquel órgano...”¹⁸ Al organismo paritario, siguió el órgano oficial para conciliar y para promover el sometimiento del conflicto a un particular o a una autoridad.

Así pues, en México la solución de los conflictos laborales se encomendó a órganos especializados distintos de los tribunales comunes, órganos que resolverían las cuestiones que se les sometieran por medio de la conciliación y el arbitraje. Sería conveniente, en este punto, definir este último concepto. El arbitraje ha sido definido como “una forma de heterocomposición, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes... siguiendo un procedimiento... la resolución por la que se manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes...”¹⁹

“El arbitraje es siempre el resultado de un acuerdo de las partes; expresa la facultad de los interesados mismos; se dice comúnmente del derecho de los particulares para someter a personas o entidades privadas de jurisdicción, la solución de aquellos problemas jurídicos que no lograron resolver por sí mismos. El arbitraje, por su naturaleza, no es ni puede ser obligatorio. Uno y otro conceptos, se excluyen.”²⁰ El arbitraje por su propia naturaleza, es potestativo para las partes.

¹⁸ Castorena, José de Jesús. Procesos de Derecho Obrero, Imprenta Didot, S.de R.L., México, Sin año de publicación. Pág.59.

¹⁹ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-C, Instituto de Investigación Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Porrúa, México, 1998, Pág. 238.

²⁰ Castorena, José de Jesús. Op. Cit. Pág. 68

Prosiguiendo con nuestro estudio, hemos de entrar al mismo de las fracciones XXI, XXII del artículo 123 de la Constitución. Así nos encontramos con que la fracción XXI del mencionado precepto constitucional originario estableció lo siguiente: XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo. “Correlativamente la fracción XXII del artículo 123 disponía: XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”.²¹

Habremos de comentar que estas dos fracciones anteriormente transcritas, fueron aceptadas por el Congreso Constituyente sin discusión alguna, como se desprende de la lectura de los debates respectivos. Cabría reflexionar un poco al respecto. ¿Cuál fue la razón por la cual no fue debatida la fracción XXI anteriormente mencionada? Para algunos puede resultar contradictorio el hecho de que mientras la fracción XX establece órganos especializados en la resolución de los conflictos laborales, la fracción XXI faculta a los patrones para hacer caso omiso de la autoridad de dichos órganos, pudiendo negarse a someter el conflicto al arbitraje o a acatar el laudo. Efectivamente parecería que la Constitución, incurre en una contradicción.

Sobre este punto haremos algunas consideraciones. Al analizar los debates de los Diputados Constituyentes, me parece que la intención de esto al ordenar la creación de los Consejos de Conciliación y Arbitraje, fue la de que dichos órganos se abarcaran a la resolución de conflictos graves entre trabajadores y patrones, de aquellos que por naturaleza afectaban directa o indirectamente a toda la sociedad, lo cual era causa de preocupación general. La doctrina y la legislación coinciden en denominar a este tipo de conflictos como conflictos colectivos de naturaleza económica, y son aquellos que tienen como finalidad la modificación de condiciones de trabajo existentes, o la implantación de nuevas condiciones de trabajo para el futuro, destinadas a una comunidad de trabajadores o una rama de la industria.

Cuando se da un conflicto de esta naturaleza, en el que las partes disputan por obtener mejores condiciones laborales, es posible que la Junta proponga la solución a esta problemática, sin embargo, en nuestra opinión, creemos que es factible que los Constituyentes consideraran que, cuando se estuviera en presencia de conflictos en los cuales lo que estuviese en juego fueran cuestiones relacionadas con el aumento de salarios y prestaciones, no era posible obligar a

²¹Trueba Urbina. Alberto. Op. Cit., Pág. 101.

los patronos a sostener una empresa que no produjera las utilidades necesarias, y a la cual le resultaría más onerosa su actividad que el cierre de la empresa. Es por esta razón, que estimamos, que la Constitución otorgó la facultad contenida en su fracción XXI a los patronos, por ello, y por la naturaleza de la institución del arbitraje, es que éste fue considerado por la misma Corte como potestativo y no obligatorio. Contribuye a reforzar la teoría del arbitraje potestativo la situación que se presenta cuando los trabajadores hacen uso de su derecho de huelga. Si bien la legislación en un principio, contemplo la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, posteriormente rectifico su postura, como se desprende de la ley vigente, en la cual se establece el principio del arbitraje potestativo para los trabajadores en caso de huelga. Obligar a los trabajadores a someter su conflicto a la decisión de la autoridad jurisdiccional, termina con la acción directa de éstos, y por ende, nulifica la efectividad de su derecho constitucional.

Haciendo mención, que aún cuando la mayoría de los tratadistas del Derecho Laboral Mexicano coinciden en que la facultad conferida a los patronos en la fracción XXI del dispositivo constitucionales aplicable únicamente en los conflictos colectivos de naturaleza económica, algunos jurisconsultos sostienen una teoría opuesta. Tenemos así que para el Doctor Trueba Urbina: “La doctrina jurisprudencial...revela una ignorancia absoluta del proceso colectivo económico y de la sentencia colectiva, al declarar potestativo para el patrón el cumplimiento de la sentencia, fundándose en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que, según su propio texto, no tiene aplicación en los procesos económicos; puesto que solo puede suponerse que rige en conflictos individuales, cuando expresa, en el caso de que el patrón no acate el laudo, que se declara terminado el contrato, quedando “obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario...”.²² Sin embargo, el Doctor en obra diversa, se contradice al afirmar: “Tratándose de las acciones obreras de cumplimiento del contrato, el patrono no podrá negarse al arbitraje o desobedecer el laudo de la Junta. Es decir, la fracción XXI es inaplicable a los conflictos jurídicos...”.²³

También nuestros Tribunales de Amparo en sus fallos han diferido de criterio, como podemos concluir de la lectura de las siguientes tesis de Jurisprudencia:

²²Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral, Segunda Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México, 1973, Pág.403.

²³ Trueba Urbina. El Nuevo Artículo..., Op. Cit., Pág.253.

ARBITRAJE, NEGATIVA DE LOS PATRONES A SOMETERSE AL²⁴. El artículo 123 de la Constitución Federal, a la vez que consagra un grupo de garantías mínimas, a favor de los trabajadores, prevé la resolución facultativa de determinados conflictos de carácter económico, bajo la intervención del poder público; por eso que al redactar la fracción XX del citado artículo el constituyente dijo: Que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, habiéndose reconocido en la siguiente fracción, a los representantes de esos dos elementos de la producción, la facultad para someter o no, a las expresadas juntas, la decisión de sus diferencias. A eso se debe que tales Juntas en su origen han sido órganos de carácter netamente administrativo, cosa que fuere conocida por esta Suprema Corte, en las primeras interpretaciones que hizo de aquel precepto, llegando a conceder competencia a los tribunales del orden común para resolver las controversias de carácter jurídico individual, planteadas al amparo del mismo precepto. Posteriormente, este alto tribunal cambio ese criterio, estableciendo que las Juntas tenían el carácter de órganos jurisdiccionales y que estaban dotadas de impera para hacer cumplir sus determinaciones. Así las cosas, vino la Ley Federal del Trabajo y el interprete sostuvo que los conflictos individuales que son siempre conflictos jurídicos, habrían de reconocer forzosamente el carácter imperativo que tiene el Derecho del Trabajo, ya que no sería concebible en un orden estatal de derecho la posibilidad de la coexistencia de un órgano jurisdiccional la facultad de los particulares de no someterse a él; pero que tratándose de conflictos económicos, cuando se intente establecer con nuevas condiciones en el contrato de trabajo; entonces así podría el particular, en aplicación debida de la mencionada fracción XXI, no someterse al arbitraje, toda vez que nuestro derecho público no llega al extremo de obligar al particular a sostener la fuente de producción, pues esto sería contrario a la Constitución. Por otra parte; la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha aceptado ya que el patrono puede negarse a acatar un laudo, cuando en el mismo se le imponen obligaciones de hacer, principios que deben de entenderse al caso de que el mismo patrono se niega a someter sus diferencias al arbitraje toda vez que con ello se evitan la tramitación de un juicio que resultaría inútil al negarse dicho patrono a acatar el laudo que en él se dictara. Resumiendo tenemos que solamente en dos casos puede el patrono, amparado por la ley, negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las juntas de Conciliación: cuando la acción pretenda una sentencia que debe establecer nuevas condiciones en el contrato colectivo de trabajo o cuando se demande el cumplimiento de obligaciones de hacer.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO PUEDE DARSE POR TERMINADO, CUANDO EL PATRON SE NIEGUE ASOMETER SUS DIFERENCIAS AL ARBITRAJE O A ACEPTAR EL LAUDO QUE SE PRONUNCIE²⁵. La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, establece que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar a obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Ahora bien, al derecho que da dicha fracción a los patrones, según el criterio sustentado al respecto, solo puede ejercitarse cuando se trate de conflictos obreros patronales, exigiendo el cumplimiento de obligaciones de hacer, o de laudos dictados en tales conflictos cuando en estos se les impone una obligación de hacer, como la reinstalación de los trabajadores despedidos en el desempeño de las labores que se les tenían encomendadas, porque al negarse a someter al arbitraje o acatar los laudos, reconocen los patrones la ilegalidad del despido o de su deseo expreso de no querer que continúe a su servicio los obreros despedidos, y en esos casos, solamente la ley autoriza para que se den por terminados los contratos individuales de trabajo, teniendo el patrón la obligación de indemnizar a los obreros con el importe de tres meses de salario, además de las responsabilidades del conflicto, disposición esta que también se encuentra contenida en el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, si se pretende que por no haberse sometido al arbitraje la parte

²⁴ Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: LXXV. Tesis; Página 8468

²⁵ Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: XCVI. Tesis: Página: 168.

patronal, se dé por terminado el contrato colectivo de trabajo vigente, es de concluirse que tal pretensión es infundada, ya que la indicada fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal y el citado artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo, son aplicables únicamente tratándose de contratos individuales y cuando se demandan obligaciones de hacer; pero no cuando se trata de contratos colectivos, porque se afectaría los derechos de los demás trabajadores pertenecientes al sindicato respectivo, quienes resultarían perjudicados sin motivo legal alguno, y además, porque se dejaría a las o la voluntad del patrón el cumplir con esos contratos.

Fuente y Hermano, Sucesor. Pág. 168 Tomo XCVI. 5 de Abril De 1948. 4 Votos. Sostiene la misma tesis: Abril 5, Sociedad M: Fuerte y Hno. Sucesor, contra actos de la Junta Especial No. Uno de la Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, Ver. Y otra Autoridad. 4 Votos. El Art.601 corresponde al 947 de la Legislación Vigente.

Quede pues, establecido que, desde nuestro punto de vista, el espíritu de esta fracción constitucional en su redacción original pretendía establecer que las figuras de la insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo eran facultades que debían ejercer los patronos y los trabajadores únicamente tratándose de conflictos de naturaleza económica, (pese a que en la redacción de la fracción XXI del artículo 123 se hable de patrón y trabajador individualmente designados), más no en los conflictos jurídicos, porque no sería lógico que, por un lado, se faculte a los patronos para no cumplir con sus obligaciones legales, desacatando resoluciones de un órgano jurisdiccional dotado con la fuerza coactiva para ejecutar estos fallos, y, por otro, tampoco sería posible, en el caso de que fuese el trabajador el que no acatase el laudo o se sometiese al arbitraje, que se diese por terminado el contrato de trabajo, pues con esto, estaríamos ante una renuncia de derechos, situación prohibida en el Derecho Laboral, ya que si nos apegáramos estrictamente a la interpretación gramatical del dispositivo constitucional, se terminaría el contrato, más dicha norma no contempla el pago de prestaciones como la prima de antigüedad, aguinaldo, participación de utilidades, **salarios caídos** como las consignan los artículos 48, 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, cuando es el trabajador el que se separa de la fuente de empleo por causa imputable al patrón.

Para apoyar nuestra aseveración basta con la simple lectura de las fracciones XXI y XXII del artículo constitucional. Por otro lado, la Constitución en su fracción XXI concedía a los patronos la facultad de negarse a someter el conflicto a la jurisdicción del Consejo o bien, a acatar la resolución que este emitiera, pero por el otro lado, en la siguiente fracción establecía que, tratándose de despidos injustificados, el trabajador tendría derecho a solicitar su reinstalación o la indemnización. Es decir, tratándose de despidos (conflictos jurídicos) el patrón estaba obligado a cumplir con lo que el trabajador solicite, ya fuese su reincorporación al servicio o el pago de la indemnización. De esta suerte, y mediante una interpretación gramatical de los preceptos constitucionales, tenemos que, la insumisión al arbitraje o el no acatamiento al laudo nacieron como facultades patronales que solo podían ejercitarse en aquellos casos en que no estuviera de por medio un despido injustificado. Sin embargo, dada la ambigua y

defectuosa redacción de estas disposiciones, cabría hacernos una serie de preguntas, ¿qué sucede en los casos derivados de los riesgos profesionales?, ¿estará facultado el patrón en estos casos para negarse a acatar las resoluciones de la Junta o a someterse a su jurisdicción?, ¿es jurídicamente posible que haciendo uso de esta prerrogativa, los patronos burlen las normas protectoras consignadas tanto en la Constitución como en las leyes reglamentarias, de manera que pudiera reemplazarse el pago de una indemnización derivada de un accidente de trabajo por una indemnización de cuantía bastante menor, como lo es la consignada en la fracción XXII?

Al respecto citaremos una tesis de jurisprudencia dictada por nuestro máximo Tribunal:

CONTRATOS DE TRABAJO, TERMINACION UNILATERAL DE LOS²⁶. La fracción XXII del artículo 123 Constitucional, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral de los contratos de trabajo. El derecho común admitía, en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración, o que no se había celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podía darlo por terminado, exigiéndose, a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre ocho y treinta días; y como en realidad, los contratos de trabajo se celebran siempre por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos, de despedir a voluntad a sus trabajadores. Ante la gravedad de esa situación, que hacia inestable la posición de los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determino que el patrono no podría despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentario estableció que los contratos por tiempo indeterminado, no podría concluir si no por causa injustificada, por motivos imputables al trabajador, o por necesidad de carácter técnico o económico; en esa virtud, el contrato por tiempo indeterminado, que es el que fundamentalmente dio lugar al problema mencionado, no puede darse por concluido por voluntad del patrono, sino cuando concurren esas causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII concede al trabajador que ha sido despedido, dos acciones; la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y la razón de esta dualidad de acciones, está en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento, o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa y que entonces, en lugar de reinstalación opte por una indemnización. Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen en estos casos de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tiende a destruir el derecho del trabajador, es contrario al texto y el espíritu de la repartida fracción XXII, sin que valga alegar que los derechos, concedidos al trabajador en esta última fracción, se encuentran limitados por la XXII del propio precepto, porque tal criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza de la misma del derecho del trabajo, porque de dar tal alcance a la fracción XXI, resultaría que en multitud de casos, se harían nugatorios los derechos de los trabajadores cosa que se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de los patronos de indemnizarlos por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autoriza al patrono, en todo caso, a no someterse al arbitraje de la junta, o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio, o por haber contraído una enfermedad profesional podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de su obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, ya que en este caso no tendrían si no una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salario y de responsabilidad del conflicto,

²⁶ Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: L111. Tesis: Páginas 1262.

fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante un largo periodo de tiempo su salario a un trabajador, podría igualmente, eludir el pago no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del Derecho del Trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y al mismo tiempo hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. En consecuencia, cuando se trata de derechos que corresponden a cada trabajador, individualmente considerado, y que sean de los consignados en el artículo 123 la fracción XXI no puede tener aplicación, porque para que un derecho exista, es necesario que además se proporcione la vía para hacerlo efectivo, pues de no ser así, el derecho en realidad no existe, vuelve a decirse sería ilógico suponer que el legislador consignara derechos que no pueden realizarse. Consecuentemente, debe concluirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, establece una regla general que sufre limitaciones señaladas en el mismo artículo y que en tal concepto, la fracción XXII del mismo viene a establecer limitación al derecho del patrono, para no someterse al arbitraje de la Junta, o para negarse a aceptar el laudo que se hubiere dictado, puesto que de no ser así, además de contrariarse el espíritu del mismo 123, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, porque bastaría la negativa del patrono a someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores, entre las acciones de reinstalación y pago de indemnización de tres meses de salario dejara de producir efectos. Si pues, quisiera darse a la fracción XXI un valor absoluto, llegaría a establecer una contradicción evidente entre esa fracción y la XXII, y siendo principio fundamental de interpretación, que cuando exista contradicción entre los preceptos y uno se refiera a situaciones generales y el otro a un caso excepción, el segundo viene a limitar, para ese caso, los alcances del principio general y es claro que la fracción XXII debe considerarse como una excepción de la XXI, y que la fracción XXI consigna un principio general y la XXII un principio especial, derivado de la naturaleza misma de estos preceptos, puesto que la fracción XXII sólo tiene aplicación en un caso concreto, sin que pueda ampliarse a otros y en cambio, la XXI si puede extenderse a varias situaciones, esto es, puede tener aplicación con motivo de numerosos conflictos de muy diversa naturaleza, que pueden surgir entre las partes. No es pues, exacto, que la fracción XXI venga a constituir una limitación a la fracción XXII, sino que lo cierto es la inversa, según ha quedado demostrado.

TOMO LII, Pág. 1262. Olivares Everardo. 31 de julio de 1937.

La Corte, en otra ejecutoria dispuso respecto de los casos derivados de riesgo de trabajo, que la multimencionada fracción XXI del artículo 123 establecía además de la indemnización consistente en tres meses de salario, la que deriva de la responsabilidad esa la que se refería la fracción XIV del mismo artículo constitucional, sobre los riesgos de trabajo; por lo que de esta manera estableció que las Juntas podrían resolver este tipo de cuestiones. No podemos dejar de mencionar, en honor a la verdad, que no es muy corriente que los patronos lleguen a negarse a someter su conflicto al arbitraje en estos casos, o a acatar el laudo de la Junta; sin embargo, dada la defectuosa redacción de la fracción XXI, es una posibilidad que les confiere la disposición constitucional, con las reformas que se realizaron en 1962, pero únicamente con el objeto de negarse a reinstalar a los trabajadores en sus empleos.

Cerrado el paréntesis, proseguiremos con la exposición de los hechos. En el momento de la promulgación de la Constitución de 1917, la precaución principal de los legisladores se centraba en los conflictos que afectaban grupos de trabajadores, y dejaron de lado los conflictos individuales que nacían producto de violaciones a los contratos de trabajo, o conflictos jurídicos. De hecho, como veremos más adelante, durante algún tiempo, aún después de la expedición de la Constitución Política, para la resolución de los conflictos laborales, coexistieron las jurisdicciones de las entonces recién creadas Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los tribunales ordinarios, ya que en algunos estados no se crearon estas Juntas, situación que derivó por otro lado, que el Jefe del Ejecutivo se viera obligado a participar en la solución de numerosas contiendas obreras.

“Ciertamente, su actividad jurisdiccional se redujo en un principio a la cuestión de carácter sindical más apremiantes, reservándose la solución de los conflictos de trabajo, particularmente de los individuales, a los tribunales ordinarios. Mediante la ejecutoria Lane Mines Incorporated (1918), la Corte adoptó el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades creadas para el conocimiento de conflictos laborales colectivos y económicos, reservándose a los tribunales del orden común la resolución de los conflictos jurídicos individuales”²⁷. Dada la importancia que revisten, nos permitimos transcribir estos criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE²⁸. Carecen de imperio y no constituyen un tribunal: son únicamente una institución de derecho público, que tiene por objeto, evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo.

Amparo administrativo en revisión.”Lane Rincón Mines Incorporated”.23 de agosto de 1918.

Unanimidad de nueve votos por lo que respecta al amparo que se concede, contra actos del Gobernador del Estado de México; por mayoría de ocho votos, por lo que toca al punto primero resolutivo del laudo arbitral, contra el voto del señor Magistrado González, que declaró que no son materia de amparo las resoluciones o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y por mayoría de siete votos, por lo que se refiere al segundo punto del laudo referido, contra los votos de los señores Magistrados González y Truchuelo: el primero, por la razón que se acaba de indicar en el punto anterior, y el segundo, porque estima que las Juntas si tienen facultad para resolver, en definitiva, sobre la indemnización que debe pagarse al obrero, conforme a la fracción vigésima segunda del artículo ciento veintitrés constitucional. Se hace constar que el señor Presidente y el Magistrado Cruz, no estuvieron presentes, al dictarse esta resolución. La publicación no menciona el ponente.

²⁷Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987, Pág. 281.

²⁸ Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: 111. Tesis. Página 552.

ARBITRAJE²⁹. El aludido en la tesis precedente, es una institución oficial que tiene por objeto prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo y presentar las bases, para que esos conflictos puedan ser resueltos.

Amparo administrativo en revisión. Lane Rincón Mines Incorporated. 23 de agosto de 1918.

Unanimidad de nueve votos, por lo que respecta al amparo que se concede, contra actos del Gobernador del Estado de México; por mayoría de votos, por lo que toca al punto primero resolutivo del laudo arbitral, contra el voto del señor Magistrado González, quede claro que no son materia de amparo las resoluciones o laudos de la Juntas de conciliación y Arbitraje, y por mayoría de siete votos, por lo que se refiere al segundo, punto del laudo referido, contra los votos de los señores Magistrados González y Truchelo: el primero, por la razón que se acaba de indicar en el punto anterior, y el segundo, porque estima que las Juntas si tienen facultad para resolver, en definitiva, sobre la indemnización que debe pagarse al obrero, conforme a la fracción vigésima segunda del artículo ciento veintitrés constitucional. Se hace constar que el señor Presidente y Magistrado Cruz, no estuvieron presentes, al dictarse esta resolución. Firma el señor Magistrado Colunga, en funciones de Presidente. La publicación no menciona ponente.

Respecto a las interpretaciones de la Corte, algunos autores estiman que la posición de ésta era clara en el sentido de que: "las Juntas conocen de conflictos colectivos económicos, pero las proposiciones que se formulen para evitar o resolver los conflictos no tendrían carácter de obligatorios, a no ser que las partes lo aceptan... los conflictos individuales serán dirigidos por los tribunales del orden común, y las resoluciones de las Juntas aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común".³⁰

Algunos años después, en 1924, la Suprema Corte de Justicia de las Naciones, en la ejecutoria "La Corona S.A.", reconoció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son efectivamente tribunales de derecho, dotados de imperio para resolver los conflictos de trabajo y para imponer sus resoluciones a las partes de forma coactiva. Algunos autores consideran que la Corte se vio impelida a reconocer este carácter a las Juntas en virtud de que las resoluciones dictadas por estas carecían de fuerza vinculatoria, lo cual hacía nugatoria la pretendida protección a los trabajadores. De esta forma, a través de ejecutorias y con el paso del tiempo, las Juntas se fueron convirtiendo en tribunales de derecho con características especiales, pues no solo están facultadas para aplicar la norma jurídica al caso específico, como es el caso de los conflictos de naturaleza jurídica, sino que también crean la norma que ha de regir las relaciones laborales mediante la conciliación de los intereses de las partes, como en el caso de los conflictos económico, los cuales no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, ya que para su resolución deben tomarse en cuenta consideraciones de carácter social y económico, aplicando lo que algunos autores denominan

²⁹ Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte: 111. Tesis. Pagina 552.

³⁰ Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Ítalo, Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Trillas, México, 1997, Pág. 65.

“justicia distributiva”, consistente en otorgar a las partes en conflicto, en este caso, a los participantes en la producción, lo que les corresponde, en la medida de sus necesidades.

Por lo que respecta a la aplicación e interpretación que la Corte dio a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional que hemos estudiado en párrafos anteriores, nos encontramos con que serían varios y cambiantes sus criterios, ya que en principio, ésta determino que no era posible admitir que un patrón estuviera autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que no era lógico, que el legislador hubiera garantizado los derechos del obrero y al mismo tiempo dejara en libertad a los patronos para que no cumplieran sus obligaciones. Posteriormente, varió su criterio y estableció que no era posible obligar a los patronos a reinstalar a sus obreros, porque constituirían obligaciones de hacer. Sería hasta 1962 cuando una reforma constitucional arrojaría alguna luz sobre el particular.

1.2. REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929, FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La fracción del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, más los constituyentes consideraron que esa disposición contrariaba al sistema federal, además estaban convencidos de que las necesidades de las diferentes entidades federativas eran diversas y que por tanto requerían de una reglamentación acorde a esas características.

Por estas razones se dispuso en el párrafo introductorio del artículo 123 que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados expedirían leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases dispuestas por la Constitución misma.

A partir de la expedición del artículo 123 de la Constitución, en algunos estados se crearon gran cantidad de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos, en detrimento de algunos de ellos. Muestra de ello, es el hecho de que, mientras algunas de estas leyes contenían disposiciones destinadas a la protección de los trabajadores al servicio del estado, otras los excluían de manera expresa, situación que implica la negación del principio de igualdad. Aunado a este problema, surgió otro consistente en los conflictos de competencia, cuando estallaba una huelga o conflicto colectivo que se extendía a dos o más entidades federativas; producto de esa problemática, el Ejecutivo Federal creó por decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y su

reglamento, la cual tendría a su cargo la resolución de conflictos que se suscitaran en materia de empresas ferroviarias, petroleras, mineras y textiles, asuntos que anteriormente eran resueltos por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, competencia que le fue otorgada mediante circulares expedidas por el mismo Secretario del ramo.

Se tenía planeada una reforma a los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la materia y para hacer posible la expedición de una Ley Federal del Trabajo. En virtud y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y en la cual se presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Éste constituye el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

La Constitución se revisó en el año de 1929 y se propuso que la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluidas en la misma reforma. “Así se allanó el camino para la creación de la Ley Federal del Trabajo que fue expedida el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 del mismo mes y año”.³¹

1.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, REGLAMENTARÍA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de la formulación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existieron numerosos proyectos anteriores, mismos que fueron relegados debido a la oposición de los sectores obreros, ya que contenían algunas disposiciones que perjudicaban seriamente sus intereses, como el establecimiento del arbitraje obligatorio en las huelgas. En cuanto a las disposiciones políticas que se vivían en la época en la que fue expedida esta ley, nos encontramos con que algunas de estas agrupaciones de trabajadores, con la finalidad de obtener mejoras en sus condiciones laborales, sometieron su libertad al buscar alianzas con el gobierno, el cual, estimando que estas representarían un instrumento político muy poderoso del que dispondrían a su antojo, celebraron acuerdos fraudulentos con los líderes de las mismas, por medio de los cuales obtendrían su apoyo incondicional a cambio de favores y posiciones políticas para los dirigentes, además de beneficios en la ley. Motivo de estas alianzas por una parte, y de la presión de los auténticos sindicatos, nació la Ley Federal del Trabajo.

³¹Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, Pág. 169

Por lo que se refiere a la forma de resolver los conflictos laborales, en la ley se dispuso el establecimiento de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Distrito Federal y Juntas de Conciliación en cada estado o zona económica dependientes de la Federal, y en materia local, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje estatales.

Con respecto a la interpretación que el legislador ordinario dio a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, objeto de este estudio, la exposición de motivos de dicha ley estableció una serie de consideraciones que debido a su importancia, nos permitimos reproducir:

“47.El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de tribunales de trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver controversias de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Esto ha sido demostrado de manera concluyente en los trabajos que prepararon la redacción de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, y por el estudio comparado de las leyes de Bélgica y de los Estados Unidos, que le sirvieron de modelo. Durante los años que siguieron a la promulgación de dicho Código Político está también la interpretación que le dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De acuerdo con esta jurisprudencia, los conflictos individuales deberán ser resueltos, a falta de tribunales de trabajo, por los tribunales comunes. La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patrones, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económico, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre la aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

48. La solución que dio la Suprema Corte al problema no era la única. Pudo reservarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción para resolver tan sólo los conflictos económicos entre capital y trabajo, en la misma forma en que los constituyentes entendieron haberlo establecido, y se pudo al mismo tiempo organizar tribunales especiales con jurisdicción específica para resolver conflictos de carácter individual que surgieran sobre interpretación y aplicación de los contratos o las leyes protectoras del trabajo...

49. Pero si no es técnicamente defectuoso conceder aun mismo tribunal jurisdicción para resolver toda clase de conflictos industriales, si es indispensable distinguir las dos formas que estos pueden revestir, puesto que exigen ser tratados y resueltos por procedimientos y normas diferentes. Confundido el órgano no debe confundirse la función.

50. Los conflictos individuales de trabajo y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales, son de la misma índole que todas las controversias que resuelve la administración de justicia ordinaria cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exigen principios nuevos ni procedimientos especiales para su resolución.

51. En controversias de esta índole no se concibe que las partes puedan rehusar a someterse a la jurisdicción del tribunal. Siempre se ha considerado como una de las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos. Si una persona ha contraído una obligación está obligada a cumplirla y sería contrario a todas las nociones jurídicas que se le autorizase para negarse a discutir lo bien fundado de su derecho ante los tribunales, o a desobedecer una sentencia condenatoria. Excepcionalmente puede haber casos en que el tribunal sea impotente para obligar a una de las partes a cumplir con una obligación. Tal acontece, desde que el derecho no admite la coacción sobre la persona para el cumplimiento de obligaciones civiles, con aquellas obligaciones que tienen por objeto una acción o una abstención, cuando la primera no pueda ser desempeñada por tercera persona y no es posible volver las cosas al estado que tenían una vez violada la segunda. En este caso, el derecho común ha reconocido que la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los que una vez liquidados, se ejecutan por medio de la fuerza en los bienes del deudor.

52. De acuerdo con estos principios, se establece en el proyecto que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

53. Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados por el uso. Por mucho tiempo quedó en comendado en esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la solución de estas controversias alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad. Lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde. Lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

54. Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia del género descrito (refiriéndose a los conflictos económicos) para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

55. El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta. Su origen puede ser la violación de una ley o de un contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso, las partes pueden no someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. No obstante quedarán sujetas a la jurisdicción del tribunal, para que éste aprecie la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación preexistente. En esta forma se consideran aclaradas las disposiciones contenidas en las fracciones XX y XXI del artículo 123".³²

Habremos de precisar varios puntos respecto a estos párrafos que se han reproducido. En primer lugar, la exposición de motivos de esta ley estimó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarían facultadas para conocer de todos los conflictos laborales que se suscitasen, pero que, debido a las características especiales de los conflictos, éstos deberían regirse por procedimientos diferentes; de igual manera consideró que tratándose de conflictos económicos, las partes estarían facultadas para negarse a someter sus diferencias ante estos órganos, con la sanción impuesta en la Constitución, más consideramos que esta situación no podría hacerse valer en los conflictos jurídicos, en los cuales las partes estarían obligadas a someterse al arbitraje de la Junta así como a acatar sus resoluciones, ya que, en su opinión, resultaría antijurídico permitir a un deudor negarse a cumplir con sus obligaciones. Sin embargo en el punto 52 de la exposición se estableció que tratándose de obligaciones de "hacer", (como sería según el ejemplo en éste punto, la obligación de reinstalar), no era posible compeler a los sujetos a cumplir con sus obligaciones, motivo por el cual, ésta se transformaría en el pago de daños y perjuicios.

Dejaremos por un momento de lado esta cuestión para comentar lo siguiente. El proyecto de ley contenía tres artículos especialmente interesantes y que están íntimamente relacionados con el tema de la presente tesis, por lo que a continuación los transcribiremos, a reserva de analizar los puntos de vista contenidos en ellos más adelante.

"Artículo 532. Tanto el patrono como los trabajadores están obligados a comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a acatar los laudos que estas dicten, siempre y cuando los conflictos que se resuelvan hayan surgido sobre interpretación o aplicación de la ley, o sobre rescisión, cumplimiento o interpretación de un contrato de trabajo ya existente, así como sobre la determinación de la responsabilidad civil que por violación de una o de otra haya podido resultar.

Artículo 533. Sólo podrán negarse los patronos o trabajadores a someter un conflicto al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o a acatar el laudo que estas dicten, cuando surja aquel con motivo del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. En estos casos se procederá en los términos del artículo 123 fracción XXI de la Constitución General de la República.

³²Exposición de motivos del proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, Cámara de Senadores, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público. Tomo I.

Artículo 534. Si el conflicto fuere de naturaleza mixta, es decir, que comprenda a la vez cuestiones de aquellas a las que se refieren los dos artículos anteriores, cada una de las partes podrá resistirse a someter el conflicto al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a acatar el laudo que estas pronuncien, solo en lo que se refiera al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, sujetándose a la sanción que establece el artículo anterior pero quedaran sujetos a la jurisdicción de la Junta para que esta aprecie la responsabilidad en que haya incurrido alguna de las partes por violación al contrato y a la ley”.³³

Desafortunadamente, las Comisiones de la Cámara de Diputados que dictaminaron la iniciativa presidencial, consideraron estos artículos poco acordes a los intereses de la clase patronal, ya que en su dictamen sobre el proyecto manifestaron:

“Motivo de intensa controversia en el seno de las Comisiones Dictaminadoras, de prolongadas discusiones con los abogados portavoces del criterio de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, fue la reglamentación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional. La distinción hecha en el proyecto del Ejecutivo entre conflictos individuales y colectivos y correlativamente entre conflictos jurídicos y económicos, me pareció artificiosa y arbitraria. Se penetra el pensamiento de los Constituyentes de Querétaro a través de las diversas exposiciones que se hicieron en la discusión de los artículos 4º y 123 Constitucionales, se alcanza la convicción de que los autores de la Constitución de 1917, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, les otorgaron jurisdicción e imperio para ejecutar sus laudos sin establecer diferencias específicas entre los llamados conflictos jurídicos y económicos. La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal se refiere a una responsabilidad que no puede quedar sin examen ni sanción, aún tratándose de los mismos conflictos preferentemente económicos. Esta tesis entrañada en el pensamiento de la época, fácilmente deducida del espíritu de las exposiciones manifestadas por los legisladores constituyentes, trae prácticamente por consecuencia el reconocimiento en nuestro sistema constitucional del arbitraje obligatorio en México. Este criterio, indiscutible, desde el punto de vista de la obligación de las partes en el conflicto se trata de la violación a la ley o a los contratos, tiene que ser aplicada dado el espíritu de las fracciones XXI y XXII del artículo mencionado, aún en los casos en que el conflicto se refiere a una nueva condición de trabajo. El patrón no puede impunemente desconocer la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ni dejar de acatar sus laudos, pues a más de las sanciones específicas que el precepto constitucional establece (que se dé por terminado el contrato de trabajo e indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario), la sanción fundamental está contenida en la responsabilidad que le resulta del conflicto que jamás podrá eludir sin mengua ni violación de nuestra constitución. De modo que

³³Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, Cámara de Senadores, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público. Tomo I.

en los conflictos tanto individuales como colectivos, jurídicos como económicos, si el patrón no se somete al arbitraje o no quiere acatar el laudo, además de incurrir en las sanciones específicas en las fracciones del artículo constitucional de referencia, está obligado a responder de las responsabilidades que pudieran resultarle como promotor o causante ocasional o voluntario del conflicto, y si no concurre al juicio, las autoridades no pueden dejar de averiguar esa responsabilidad, haciéndola efectiva en su caso para restablecer el equilibrio jurídico roto por las causas que engendraron el conflicto o por el conflicto mismo.

He aquí el criterio sustentado por las Comisiones Dictaminadoras y las razones... para hacer efectiva la responsabilidad de los patrones en los conflictos de trabajo.

Con esta tesis que está en consonancia con la letra y el espíritu mismo de la Constitución, se consagra definitivamente en nuestro sistema legal el arbitraje obligatorio y se reintegran de manera categórica y resuelta la respetabilidad, importancia social y jurídica, toda la fuerza de su jurisdicción y de su imperio a las Juntas".³⁴

Graves son las manifestaciones consignadas en los párrafos anteriores. No solamente en tanto a que tienden a extender la aplicación de la fracción XXI a todos los conflictos de trabajo, sino a que consigna claramente la intención de imponer el arbitraje obligatorio, situación que, en casos específicos como la huelga, pudo llevar a nulificar este derecho de la clase trabajadora.

He aquí que por su posición de estas Comisiones, desaparecieron del Dictamen que se presentó a discusión estos artículos que, desde nuestro punto de vista, hubieran zanjado el problema de los salarios caídos, que no se contemplan de ninguno de los artículos mencionados con antelación. Estimamos, que para infortunio de la clase trabajadora, sus propios representantes, los legisladores del Congreso de la Unión, no solo permitieron, sino fomentaron que los patrones tuvieran en su poder esa arma terrible que los convierte en los nuevos señores feudales, que están facultados por la ley para desechar a los trabajadores con una mínima sanción, estableciendo su voluntad por encima del cumplimiento elemental de las obligaciones.

³⁴Dictamen de las Comisiones de la Cámara de Diputados al Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1913. Cámara de Senadores, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público. Tomo 80-2

Como ya hemos mencionado, los artículos 532, 533 y 534 del proyecto de ley que se han transcrito en líneas anteriores fueron derogados y en su lugar, el Dictamen elaborado por las Comisiones se consignaron los artículos que reproduciremos a continuación:

“Artículo 598. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, esta:

- A. Dara por terminado el contrato de trabajo.
- B. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- C. Procederá a fijar la responsabilidad que el patrón le resulte del conflicto.

Artículo 599. La responsabilidad resultante del conflicto consistirá:

1.- En los casos en que se demanden nuevas condiciones de trabajo, en el importe por lo menos de veinte días de salario que disfrutaba el trabajador en el momento de la ruptura del contrato, por cada año de servicios prestados.

2.- En los casos que surjan sobre interpretación o aplicación de la ley o sobre cumplimiento o interpretación de un contrato ya existente, en el importe de la responsabilidad civil proveniente del derecho violado objeto de la reclamación, más los salarios convenidos por todo el tiempo del contrato si este fuere a plazo fijo. Si fuere por tiempo indefinido, además de la responsabilidad civil resultante del derecho violado objeto de la reclamación, la Junta fijará una indemnización adicional tomando en cuenta el salario que devengaba, el número de años de servicios prestados, la edad del trabajador, la mayor o menor dificultad para encontrar un trabajo semejante; pero en ningún caso dicha indemnización podrá ser menor de la fijada en la fracción I de este artículo.

En el artículo antes descrito encontramos un punto que nos parece interesante.

Se establece que además de la indemnización, y de la responsabilidad civil, se fija una Indemnización adicional; lo que podemos llegar a considerar como el origen de los Salarios Caídos, claro ésta que no se encuentran contemplados como ahora los conocemos, pero tomando el espíritu de los constituyentes ese podría ser el origen de los salarios referidos. Sin embargo este artículo fue retirado y modificado por la Comisión, para finalmente, quedar plasmado en el texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931 como sigue:

“Artículo 602. La responsabilidad del conflicto consistirá: Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y este no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de

servicios prestados. Se computaran, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor. En ninguno de los casos a que se contrae este artículo, la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en el caso de fallecimiento por accidente de trabajo”.³⁵

Obscuros intereses habrán existido entre los Legisladores para disminuir los derechos de los trabajadores de la manera en que lo hicieron. En su dictamen las Comisiones señalaron que en él fundaban las reformas que les parecían convenientes, basándose en la experiencia del derecho consuetudinario obrero, esto es, en contratos colectivos, fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, jurisprudencia de la Suprema Corte, leyes locales del trabajo y proyectos anteriores. Un punto muy significativo radica en que las Comisiones aceptaron haber trabado conversaciones con el Secretario de la industria, los miembros de las comisiones redactoras del proyecto, y con delegaciones de patrones y trabajadores.

Consideramos que la deficiente redacción de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 provocó numerosas confusiones, lo que dio como resultado que la Ley Federal del Trabajo al reglamentar disposiciones, siguiera el mismo camino y no arrojara luz alguna sobre el particular. Al establecer ésta, por un lado, el derecho de los trabajadores a optar por la reinstalación o por la indemnización en caso de despido, y por otro lado, al facultar a los patrones para negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo emitido por la Junta, se creó un verdadero conflicto de interpretación. Al respecto el maestro Euquerio Guerrero: “Ante la redacción de los textos... se marcaron dos corrientes ideológicas perfectamente definidas; según la primera, el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador si no solo cuando existiera causa justificada para ello; si el patrón, sin que se registrase esa causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o apagarle la indemnización constitucional... otra corriente sostuvo que los patrones tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y a acatar o no el laudo que ella dictara. Si procedían de tal forma deberían dar por terminado el contrato de trabajo y pagar al obrero una indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto. Consecuentemente, mantuvieron por largos años la postura de que si el patrón decidía rescindir el contrato de un trabajador, sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización constitucional”.³⁶ Si bien, con las reformas constitucionales de 1962 se “aclararía” este punto, la Corte en sus tesis sostuvo criterios encontrados, ya que, en el año de 1929, se manifestó a favor de la reinstalación obligatoria, tesis consignada en el texto original del artículo 123

³⁵Diario Oficial de la Federación, Agosto de 1931. Archivo General de la Nación.

³⁶Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1998, Pág. 115.

constitucional, posteriormente, con apoyo de la exposición de motivos de esta Ley de 1931, cambió su postura, estableciendo criterios al espíritu de las leyes y de las intenciones del legislador constituyente y, casualmente, favorables a la clase patronal.

El proceso legislativo de esta ley estuvo plagado de contradicciones, como se desprende de la lectura de los párrafos que se han transcrito. En otros aspectos, esta ley de 1931 consigno disposiciones favorables a los trabajadores, como las relativas a huelgas, asociaciones profesionales y contrataciones colectivas, además incluyó una serie de derechos y prestaciones que estaban contenidas en diversos contratos colectivos. Pese a ello, sostuvo una postura civilista muy marcada, como se desprende de sus normas en materia procesal. Y es que para 1931, ya los aires revolucionarios habían cesado y volvían a surgir los tintes capitalistas. Producto de esta visión civilista es que la ley consideró el despido como un acto unilateral, que de acuerdo con dicha teoría podría ser sancionada únicamente con el pago de una indemnización. Nos encontramos pues, con que la ley rompe con el principio consignado en la Constitución, ya que en ella se estableció la necesidad de la existencia de una causa justificada para el despido.

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1970 consignaría en su artículo 47 la obligación para el patrón de dar aviso de las causas de la rescisión, disposición que sería complementada posteriormente al agregarse la presunción a favor del obrero de considerarse injustificado el despido por la falta del aviso del despido.

Por lo que se refiere a los empleados públicos, el proyecto de ley establecía en su artículo 2; "Estarán sujetos a las disposiciones de esta ley, todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado (la Nación, las Entidades Federativas y los Municipios), cuando tenga el carácter de patrón. El Estado asume ese carácter respecto de los servicios que no constituyan ejercicio de poder público ni son un medio indispensable para ese ejercicio, si no actividad de producción encaminadas a satisfacer necesidades de orden económico. Los tribunales a quienes corresponda la interpretación de esta ley, no podrán considerar sujetos a ella a los funcionarios de elección popular, a las personas que desempeñen empleos en virtud de nombramiento expedido a su favor por autoridad competente, a los miembros del Ejército, de la Policía y de la Armada ni a quienes trabajen en servicios que el Ejecutivo Federal haya declarado indispensables para el ejercicio del poder público"³⁷.

³⁷ Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1998,

Sin embargo, las Comisiones Dictaminadoras de la Cámara de Diputados, en el Dictamen formulado con motivo del proyecto presentado, consideraron que, ante la facultad conferida al Ejecutivo en el último párrafo del artículo 2º del mencionado proyecto, en el cual se establecía que el propio Ejecutivo podría “colocar, pudiéramos decir, al margen de la ley, a todos aquellos que trabajen en servicios que él considere indispensables para el ejercicio del poder público. Esta última facultad, en vez de aclarar el problema lo implicaba gravemente en perjuicio del trabajador del Estado, ya que el Ejecutivo, por una sola resolución que pudiera ser injusta privarlo de los beneficios que le otorga la ley, dejándolo en una situación peor que la de los demás trabajadores..., ante esta situación las Comisiones han creído preferible retirar del proyecto este artículo y sustituirlo por el que aparece en su lugar, en el cual se pone la expedición de la Ley del Servicio Civil”.³⁸ A continuación, las Comisiones señalan que se habían llevado a cabo pláticas con el Ejecutivo y que en ellas, este les había manifestado que ya se estaban formulando estas Leyes del Servicio Civil.

Conviene hacer una consideración al respecto. Numerosos autores han manifestado en sus obras que el artículo 123 de la Constitución en su texto original protegía por igual a todo tipo de trabajadores, ya que en sus líneas no consigno ningún tipo de discriminación ni estableció diferencia entre los trabajadores. Efectivamente, en el proemio del artículo de referencia se estableció: “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo”³⁹. Del análisis del texto completo del artículo original, se desprende que los únicos que fueron expresamente de la protección laboral otorgada por la Constitución fueron los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, ya que fueron considerados como asimilados al Ejército Nacional, como quedó establecido en la fracción XVIII del multicitado dispositivo constitucional. De hecho, esta misma fracción consigna que en las huelgas en los servicios públicos los trabajadores quedaban obligados a dar aviso con diez días de anticipación, que no existiendo en el artículo 123 constitucional disposición en contrario, puede afirmarse que los trabajadores de la mal llamada burocracia, debían regular sus relaciones con el Estado patrón a través de las bases consignadas en la Constitución. De manera que la Ley Federal del Trabajo de 1931, al excluirlos de ella, vulneró los derechos de estos trabajadores. Años más tarde, serían incluidos sus derechos en el marco constitucional.

³⁸ Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1998, Pág. 115.

³⁹ Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México, 1998,

1.4. REFORMA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1960, CREACIÓN DEL APARTADO "B".

El 7 de diciembre de 1959 se recibió una iniciativa de Ley presentada por Adolfo López Mateos en la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, en la Exposición de motivos de ésta se establecían las siguientes consideraciones: "existe la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas. La adición que se propone al texto constitucional comprende la enumeración de los derechos de los trabajadores y consagra las bases mínimas de previsión social que aseguren, en lo posible, tanto su tranquilidad y bienestar personal como los de sus familiares: jornada máxima... permanencia en el trabajo. Se establece un proyecto de funcionamiento de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje al que se le asignan, en forma expresa, funciones conciliatorias para el conocimiento y resolución de los diversos conflictos que puedan surgir entre Estado y servidores públicos. Prevé que, a reserva de que el Congreso legisle sobre el particular, se continúen observando, como normas reglamentarias vigentes, las disposiciones del actual Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de Unión, en tanto no se opongan a la adición"⁴⁰. Esta iniciativa recogió las disposiciones consignadas en los antiguos estatutos.

Se discutió dicha iniciativa en la Cámara de Senadores, con la intervención particular de algunos servidores públicos en la Constitución, quedaban garantizados sus derechos, evitándose que algún funcionario pudiera derogar el Estatuto, con lo cual se dejaría indemnes a los empleados del régimen burocrático. Se turno la iniciativa a la Cámara de Diputados, en donde se le hicieron modificaciones menores por conducto de la Comisión Dictaminadora.

Posteriormente, la Cámara de Senadores aprobó el dictamen con las modificaciones y fue turnado a las legislaturas de los Estados. Una vez realizado el proceso legislativo, la reforma constitucional se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Diciembre de 1960. Reproduciremos algunas de las disposiciones contenidas en el texto original de la reforma constitucional.

"Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán: B-Entre los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores.

IX.- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente...

⁴⁰Cámara de Senadores 44 Legislatura 1958-1961. Ramo Público. Libro 199-5

XII.- Los conflictos, colectivos o inter-sindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

XIV. La Ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social”⁴¹.

Con respecto a la última fracción que hemos reproducido en el párrafo anterior, habremos de mencionar que en el artículo 123 Constitucional antes de esta reforma, no se establecía distinción alguna entre trabajadores, ya que no existía la denominación de trabajadores de confianza. Así lo hacen constar diversos estudiosos de la materia. De tal suerte que su inclusión posterior en el texto constitucional con la creación del apartado B, no solo puso en una situación de desventaja a estos trabajadores, sino que vulnero abiertamente uno los principios del Derecho del Trabajo, la igualdad, al ser abiertamente discriminatorio.

“En relación con los trabajadores de confianza, los excluyo de cualquier derecho salvo la protección al salario y las medidas de seguridad social. Lo que quiere decir que no tienen derecho a indemnización por despido justificado o injustificado. Lo que quiere decir, sin eufemismos, despido libre y sin costo alguno.”⁴²

Las causas que llevaron a la inclusión de los trabajadores al servicio del Estado dentro del texto constitucional, algunos tratadistas consideran que se debió a la lucha política de los burócratas. Algunos más, los menos, consideran que fue una maniobra política para ganar a su causa a los trabajadores estales.

1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Existieron dos anteproyectos para la formulación de esta ley, el primero de 1962, mismo que propicio la reforma constitucional de este mismo año, que cabe mencionar, no prosperó.

Posteriormente, se elaboró un proyecto, en 1968, el cual fue divulgado entre los sectores productivos del país, a efecto de que lo sometieran a estudio y presentaran sus observaciones al respecto. El Ejecutivo presento a la Cámara de

⁴¹ Cámara de Senadores 44 Legislatura 1958-1961. Ramo Público. Libro 199-5

⁴²De Buen, Nestor. Derecho del trabajador de confianza, Segunda Edición, Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas Cámara de Diputados, LVIII Legislatura. Colección Nuestro Derecho, 2001, Pág. 7.

Diputados la iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo y de nueva cuenta se discutió esta iniciativa por los representantes de las clases sociales, ahora con la Comisión redactora y los integrantes del Congreso de la Unión. De estas discusiones nació la Ley Federal del Trabajo que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970.

En esta Ley se establecieron prestaciones superiores a las de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En la exposición de motivos se señala que para la elaboración del proyecto, “se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país... y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas...entre ellas se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad... Sin embargo, el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se considero que muchos de ellos se colocó en el grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que...puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley.”⁴³

La Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo el mismo sentido de la reforma de la Ley de 1931, formulada mediante decreto de 29 de Diciembre de 1962, dispone los salarios caídos consignados en el artículo 48, que habremos de estudiar a profundidad más adelante.

⁴³Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit., Pág. 193.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES, PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Numerosos tratadistas al estudiar la disciplina que nos ocupa han formulado las más diversas definiciones de lo que se debe de entender por Derecho del Trabajo, las cuales difieren unas de las otras tanto como las tendencias ideológicas e inclusive políticas de sus autores. A continuación, esbozare las definiciones plasmadas por los estudiosos de la materia y realizare un somero estudio de cada una de ellas.

El Maestro Mario de la Cueva nos brinda la siguiente definición: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁴⁴

Del análisis de la definición proporcionada por el Maestro De la Cueva podemos concluir que desde su punto de vista, para establecer una concepción de la materia es menester hacer referencia los fines últimos que persigue el derecho laboral, entre los cuales considero el más importante el que persigue la satisfacción de las necesidades materiales del hombre.

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina definió al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁴⁵

⁴⁴De la Cueva, Mario, Op. Cit., Pág. 85.

⁴⁵Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pág. 135.

De igual manera, el Maestro Trueba Urbina enfoca su definición desde el punto de vista de los fines del derecho al establecer que: “el fin más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformo en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios”.⁴⁶

El Doctor Néstor de Buen expone que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de La Justicia Social”⁴⁷.

Por su parte, la definición del Doctor de Buen, si bien es cierto atiende a los fines de la disciplina que estudiamos, también atiende a las partes que conforman la relación laboral, al introducir en ella la frase de “factores en juego”, con lo cual, a mi modo de ver, se refiere a los sujetos entre los cuales se establece la relación de trabajo, o relación laboral; es decir, trabajadores y patrones o empleados, sean estas personas físicas o morales.

La definición del Maestro Rafael Caldera expresa que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁴⁸

En mi opinión la definición anteriormente expuesta elaborada por el tratadista Rafael Caldera pretende englobar al trabajo como un todo orgánico, pues no se limita a contemplar dentro de su área de estudio a las relaciones que se establecen entre los sujetos participantes en la relación de trabajo, sino que tiende a ampliar o a generalizar, su concepción hacia el trabajo en sí como un suceso o fenómeno de la comunidad, vital para el desarrollo de la población en general.

⁴⁶Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pág. 135.

⁴⁷ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. Pág. 138.

⁴⁸Caldera, Rafael, Derecho del Trabajo, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1969, pág.77, citado por José Dávalos Morales en Derecho del Trabajo I, Novena Edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 41.

Para Jesús J. Castorena: “El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.⁴⁹

El anterior concepto expresada por el jurista Castorena introduce elementos que las anteriores definiciones a las que he hecho alusión no contienen una forma tan patente, al referirse por un lado, a las asociaciones que entre los sujetos de la relación laboral pueden llevarse a cabo, esto, es, coaliciones, sindicatos, etc., y por otro, a las autoridades que tienen como función primordial la aplicación de las normas destinadas a regular las relaciones entre las partes, así como a hacer efectiva la protección de los derechos que ellas mismas conceden a los sujetos participantes en el trabajo.

Concluiré citando al Maestro José Dávalos Morales el cual considera que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y justicia social entre las relaciones de trabajo”.⁵⁰

También el Maestro Dávalos en la concepción anteriormente transcrita deja ver claramente que el criterio seguido para la elaboración de su definición es el que considera que son los fines del derecho laboral los que conforman y representan la esencia de la disciplina y por tanto, la base sobre la cual debe comenzar el estudio de la misma.

Como eje establecido en el principio del presente estudio, las definiciones citadas se han visto influidas y han sido producto del entorno social que cada tratadista vivió en su momento, así como por las diferentes tendencias políticas de sus autores, sin embargo, sin pretender establecer una definición personal sobre la materia, destacare los elementos que tienen en común las definiciones aquí expuestas, para llegar a adquirir una mejor comprensión del significado de la disciplina que nos ocupa.

1.- Es un conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones relativas a regular el trabajo, buscando la igualdad entre las partes.

⁴⁹ Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1973, pa' g. 5, citado por Néstor De Buen Lozano enderecho del Trabajo, Op. Cit. Pág. 44.

⁵⁰Dávalos Morales, José. Op. Cit. Pág. 44.

Al respecto debo agregar, que algunos autores estiman que en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo no deben tomarse en cuenta más principios que los que ya se encuentran contenidos en la legislación vigente, como es el caso del Doctor De Buen, el cual asegura que: “en un sistema jurídico como el nuestro en el que solo pueden considerarse los principios implícitos en las normas aplicable”⁵¹, en mi opinión, no debemos dejar de lado el hecho de que en algunas ocasiones del texto de las normas no se desprenden con meridiana claridad los principios que las inspiran, algunos de los cuales no son exclusivos de una rama del derecho, sino que son los derechos que motivan y en los cuales están basadas todas las normas que rigen la vida del hombre.

Pondré como ejemplo el principio de igualdad; este principio se encuentra, como ya lo sabemos, en nuestra Legislación, tanto a nivel Constitucional como en la Ley Reglamentaria, sin embargo, pese a que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º establece que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social, y que en su artículo 56 establece que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales, es un hecho que por otro lado, la misma ley contempla excepciones a este principio, al permitir tácitamente que existan trabajadores de “primera” y de “segunda” como podríamos considerar que es el caso de los trabajadores de confianza, entre otros.

A mayor abundamiento, deberé tomar en consideración respecto al punto que nos ocupa que el propio artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6º de la propia ley, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por lo anterior es que estimo que las autoridades laborales no deberán perder de vista esos principios que configuran la esencia del derecho del trabajo y del derecho en general, con el objeto de aplicarlos en la resolución de conflictos laborales para tratar de realizar el fin último del Derecho que es la Justicia.

2.- Es un derecho creado para tutelar los esfuerzos intelectuales o materiales de los seres humanos.

⁵¹De Buen Lozano, Néstor, Op. Cit., Pág. 138.

Dada la forma en que nació nuestro Derecho del Trabajo, en franca oposición al Derecho Civil con el que se pretendía regular el trabajo de los hombres, el cual contemplaba al trabajo humano como una “cosa”, como un objeto de comercio, lo cual dio lugar a innumerables injusticias, el Derecho del Trabajo Mexicano emergió como un conjunto de normas destinadas a tutelar, cuidar y proteger los derechos de los trabajadores, quienes eran y son hasta nuestros días, la parte económicamente débil de las relaciones laborales, de hecho, una de las características del Derecho Laboral es la de ser protector de la clase trabajadora, por ello sus normas son de carácter tutelar.

Al respecto, el Doctor De Buen afirma: “...norma protectora será aquella que suponiéndola desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente...” “...el trabajador enfrenta sus menguadas fuerzas de individuo y su estado de necesidad, a la condición siempre infinitamente superior del patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni atención medica”.

Las opiniones se dividen. El Maestro De la Cueva en su obra expone que: “...no quisiéramos que se interpretara en el sentido de una inferioridad de la clase trabajadora o de que esté urgida de tutela, la que de verdad no necesita; y no requiere de ella por que posee fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aún para luchar con el estado protector de la burguesía”.⁵²

Con respecto a que tiene por objeto los esfuerzos materiales e intelectuales de los seres humanos baste la mención de la norma contenida en el párrafo segundo del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo el cual establece para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

3.- Regular las relaciones entre aquellos que prestan un trabajo personal subordinado y aquellos que lo reciben, así como las situaciones que se deriven de esta relación.

Por principio de cuentas mencionare que la subordinación es el elemento que da la pauta para determinar la existencia de una relación laboral, que consiste entre otras cosas en la dependencia existente entre las partes, la obediencia

⁵²De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pág. 106.

debida al patrón en lo que se refiere al trabajo para el que fue contratado, como lo establece la fracción XI del artículo 47, así como la fracción III del artículo 134 de la Ley Laboral, que consigan como obligación para los trabajadores de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. A esta serie de obligaciones se suma la consignada en la Ley en su artículo 58 consistente en estar a disposición del patrón durante la jornada de trabajo.

Como ya lo he mencionado anteriormente, las relaciones que son motivo de tutela del Derecho del Trabajo, no son solo aquellas que se establecen entre trabajadores y patrones, ya que las Leyes de la materia también regulan las relaciones que se generan con motivo de esta relación de trabajo, como es el caso de las asociaciones de trabajadores y patrones, sindicatos, coaliciones por mencionar algunos.

4.- Por último y más importante podremos percatarnos de que la mayoría de los autores coinciden en el fin último del derecho del trabajo que es el de la Justicia Social.

Por el momento, podre señalarlas ideas de aquellos que como fines del Derecho del Trabajo conceptuaron los ilustres maestros Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina. "Los fines verdaderos del Derecho Laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y de la humanidad"⁵³ "...ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, es la reivindicación de los derechos del proletariado..⁵⁴

No podemos olvidar la definición de trabajo, que aun y que sea mencionado en líneas anteriores, al citar al artículo 8º, de la Ley Federal del Trabajo; es por lo que me permito mencionar al, Doctor Roberto Baéz, el cual argumenta que trabajo, con relación al multicitado artículo y para los efectos de esta disposición, "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"⁵⁵.

⁵³De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pág. 84-85.

⁵⁴Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit., Pág. 135.

⁵⁵ Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Doctor Roberto Baéz Martínez, 4º Edición. Editorial Pac. S.A. de C.V., Op. Cit.

Cabe señalar que nuestro diccionario define al trabajo: “como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”⁵⁶.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Claramente queda establecido en el primer párrafo del artículo 8º de la Ley Laboral, el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Este principio reafirma en el artículo 20 de la multicitada ley, al consignarse que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Aun y que diversos autores difieren de que quede claro el concepto antes mencionado por lo que citaremos la siguiente opinión.

En esta disposición de nuestra ley se pretende definir dos de los elementos clave en el fenómeno del trabajo, a saber: ¿Qué es un trabajador?. Es válido afirmar que se trata de una persona física, para excluir la posibilidad de que una persona jurídica pueda considerarse como tal, pero es tan claro y consecuente con el mismo concepto de trabajador que se ocurre inútil tener que determinarlo en un artículo y mucho menos como un principio de la teoría del derecho del trabajo.

Sin embargo, no caracterizar a esa persona física estableciendo sus nociones de dignidad, de libertad, de derecho inalienable a trabajar y obtener de ese trabajo la propiedad de un salario que le permita satisfacer todas sus necesidades como persona, como jefe de familia, como ciudadano y como sujeto de superación, limitándolo a su acción de prestar “un trabajo subordinado”, nos parece no solo impropio como principio, sino inexacto como definición, y definitivamente omiso como descripción de los elementos que lo distinguen como trabajador.

Prosiguiendo en el mismo contexto pasaríamos a la siguiente pregunta ¿Que es el trabajo?, Es aquí donde resulta más patente la pobreza conceptual de la disposición que comentamos; si por trabajo entendemos tan solo una actividad humana, estamos degradando el esfuerzo voluntario y esforzado que representa una de las manifestaciones más altas y dignas del hombre, ya que a través de ella la persona debe cumplir con sus responsabilidades humanas, y por ello tener los

⁵⁶ Diccionario Larousse. Usual, Ediciones Larousse México, 1994.

relevantes derechos que puedan conferírsele. Definición en la que se abundara más adelante en el presente trabajo de tesis.

“Independientemente de que una definición, y sobre todo deficiente como la que contiene el artículo 8º de nuestra ley, no constituye un principio, deberían apuntarse esas características del trabajador y del trabajo, como verdaderos fundamentos y bases de un principio para la elaboración de una teoría de derecho laboral”⁵⁷.

La no existencia de elementos que caractericen a factores tan importantes como el trabajador y el trabajo, que se encuentran íntimamente ligados, sin olvidar por supuesto al salario; el cual se tratara en forma específica más adelante; continua nuestro autor que: En el artículo 8º se sentaron las bases para la llamada teoría de la relación laboral, que indudablemente buscó la protección del trabajador a fin de evitar que su carácter estuviera condicionado a otro elemento que no fuera la prestación de su servicio, la aceptación del mismo en favor de quien se presta y la existencia del fenómeno de la subordinación. En otras palabras: la ley quiso que los derechos que nacen del carácter del trabajador no dependieran de la existencia de un contrato, de una nómina o de una aceptación expresa, ni de ningún otro elemento formal, que por no depender del mismo trabajador pudiera, al no existir, perjudicarlo en cuanto a su naturaleza y derechos.

No se requiere entonces, para que exista relación de trabajo y nazcan todos los derechos que la ley señala para quien tiene la naturaleza de trabajador, sino la voluntad de prestar un servicio a favor de una tercera persona, la aceptación de ésta de recibir dicho servicio acto de voluntad que puede ser expreso o tácito y, por último, que opere la subordinación.

En la subordinación debemos entender dos elementos que son los siguientes:

a).- El estar el trabajador físicamente dentro de un orden u organización en el cual va a prestar el servicio o la labor a que está dispuesto; y

b).- El estar sujeto a una autoridad con facultades de imponerle órdenes o mandatos relacionados con el servicio que el trabajador ha aceptado desempeñar.

⁵⁷Teoría General del Derecho del Trabajo, Juan Soto Cerbón, Editorial Trillas, Op. Cit. Pág. 94.

Por otra parte cabe mencionar las diferentes categorías que existen de un trabajador, que son las siguientes: La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 9º, el cual transcribiré;

Artículo 9º.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección; y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Esta disposición de la Ley Federal del Trabajo, por una parte define a una categoría de trabajadores llamados de confianza para determinar la forma en que considera sus elementos: "La naturaleza de las funciones desempeñadas y no la designación que se dé al puesto que desempeñe"⁵⁸, pero al mismo tiempo y en otro sentido, plantea la distinción ominosa y discriminatoria que clasifica a los propios trabajadores en sujetos de confianza, frente a otros que no tienen esa calificación. Ello introduce una diferenciación que contraría el sentido de coordinación y unificación solidaria que debe existir en un centro de trabajo.

Por ello nos preguntamos cuál es el origen de tal separación que divide a los trabajadores, respecto de los cuales no debería existir elemento alguno o división o de discordia, sino operar todo aquello que coadyuvara a la solidaridad y la unidad de aspiraciones y defines.

"Creemos que la opinión del legislador, independientemente de las presiones políticas a que pudiera estar sometido en el momento de crear esta disposición, fue excluir todos los elementos personales o circunstancias materiales que estuvieran dirigidas al reconocimiento expreso y a la reglamentación de las instituciones empresariales"⁵⁹.

Es éste un clarísimo intento por marginar de la reglamentación del fenómeno del trabajo, a los elementos humanos representativos del factor empresa. Coincidiendo con nuestro autor al manifestar, que se ignora si la consecuencia de esta diferenciación, que fue el enfrentamiento como lucha de clases, estuvo también en la mente del legislador; pero podemos asegurar que el mismo lo logro.

⁵⁸ Página de Internet; SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Noviembre, Ley Federal del Trabajo, Actualizada, Op. Cit., Págs.01-11.

⁵⁹ Teoría General del Derecho del Trabajo, Juan Soto Cerbón, Editorial Trillas, Op. Cit. Pág. 95

El carácter de trabajador, no puede desvirtuarse por la naturaleza de las funciones que desempeñe, independientemente del nombre que se dé al puesto que ocupe dentro de la empresa; y por ello, las funciones de dirección, de inspección, de vigilancia y de fiscalización, independientemente de la forma y términos en que se presten, son labores que desempeña un trabajador con iguales derechos que cualquiera otro.

Como lo menciona “Patricia Lemus Raya, que el artículo 8º, define al trabajador como: “es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”, realizando la siguiente clasificación:

Existen diferentes tipos de trabajadores:

- ° El trabajador en sí.
- ° El trabajador de confianza, las funciones que realiza se entenderán “de confianza”, como son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; así como la de trabajos personales del patrón dentro del centro de trabajo que cuentan con la fe y la confianza del patrón (artículo 9º).

Tienen como limitantes que no pueden ser sindicalizados, la participación en las utilidades es reducida, no tienen derecho a la reinstalación.

Teniendo las siguientes características:

- ° Debe ser persona física.
- ° Debe prestar el servicio en forma personal, no a través de ninguna otra persona.
- ° Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- ° Horario; debe estar sujeto a un horario de labores (jornada)⁶⁰.

⁶⁰ Derecho del Trabajo. Patricia Lemus Raya. Serie Jurídica. Op. Cit. Pág.23

2.3. CONCEPTO DE PATRÓN.

El artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo lo define como: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”⁶¹.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

El tratadista Juan Soto, manifiesta; que se encuentra dentro del capítulo de “Principios generales”, en nuestra ley, “se define a la figura de patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El término patrón se ha utilizado como equivalente a empleadores, pero tal equivalencia no es aceptable porque semánticamente contiene un error técnico, si nos atenemos a lo que esta disposición legal establece en su segunda parte. Allí se observa que la esencia de la figura llamada patrón radica en la posibilidad de utilizar los servicios del trabajador, como reza la disposición transcrita, de manera que se hace patente lo errático de los términos, ya que utilización sólo puede entenderse como el beneficio que se recibe de los servicios del trabajador”⁶².

Ahora bien, puesto que el patrón es un representante de la empresa, aunque se trate ésta de persona física o jurídica, los servicios son utilizados propiamente no por el patrón, sino por la institución que éste representa, es decir, la empresa.

Continuando con nuestro autor Soto, manifiesta que hemos de concluir que para nuestra ley y según el artículo 10º que comentamos, patrón es lo mismo que empresa, y nuevamente nos asalta la inquietud de la intencional omisión en la ley, que no hace referencia a esta institución económica. Aun no siendo unánime el criterio entre los tratadistas, acerca que patrón y empresa son términos de igual significado, la falta de precisión en este artículo es evidente.

Por otro lado la institución de la empresa tampoco puede ser caracterizada ni definida solamente por un acto de “utilizar los servicios de uno o varios trabajadores”, sino que la relación laboral que se desarrolla dentro de la misma y a la que se refieren después otros artículos de nuestra ley, va muchísimo más lejos que esa actitud que parece simplemente materialista y unilateral: si efectivamente una de las características de la relación trabajador-empresa es que el primero

⁶¹ Página de Internet; SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Noviembre, Ley Federal del Trabajo, Actualizada, Op. Cit., Págs.01-11.

⁶² Teoría General del Derecho del Trabajo, Juan Soto Cerbón, Editorial Trillas, Op. Cit. Pág. 96.

presta sus servicios a la segunda, la interrelación entre ambos están rica y de tal manera recíproca y benéfica, que esta disposición de nuestra ley no puede aceptarse.

Es pertinente y bajo el mismo contexto transcribir el artículo 11º de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 11.- Los Directores o administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La lectura cuidadosa del artículo 11, permite obtener las siguientes conclusiones; dice nuestra fuente:

1.- La ley identifica la figura del patrón con la de la empresa y reconoce la existencia de las relaciones, o sea la obligatoriedad jurídica indistinta de ambos frentes a los trabajadores.

2.- Por otro lado, se consigna de forma ejemplificativa y diversificada, a uno de los elementos de carácter humano que hemos considerado constitutivos en la empresa: los funcionarios, directores y administradores, que en los términos de la disposición legal transcrita se estiman como sus representantes. Constituyen éstos la parte de organización humana de la empresa, mediante la cual se cumple la función de coordinación de los demás factores de la producción.

3.- Esa parte organizada de la empresa está integrada por las funciones que se derivan del mismo nombre de los cargos de los funcionarios enumerados; es decir, la empresa tiene internamente una función directiva, una función administrativa y funciones gerenciales de supervisión, etc., que pueden ser de múltiples naturalezas; financieras, de recursos humanos, de relaciones mercantiles, de relaciones públicas, de investigación, etc.. Esta área de la estructura empresarial no puede ser simplemente, enunciada por la ley, pasando por alto su reglamentación.

Ya decíamos que una correcta reglamentación de los elementos constitutivos de la empresa, entre otros el que acabamos de apuntar en el párrafo anterior, sería de extraordinaria utilidad para la eficiente y proporcionada función e intervención de esos representantes de la empresa, en sus relaciones con los trabajadores y, en general, en el fenómeno del trabajo organizado.

El problema de la responsabilidad de los representantes de la empresa frente a los trabajadores es la extensión de los deberes de aquélla, y sí puede ser un principio de una teoría que se pretenda en nuestra ley. El problema radica en que la redacción del artículo 11, lo deja en el nivel de simple disposición coercitiva.

Toda vez que se encuentra inter-ligado el concepto de empresa nos permitimos señalar que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo la denomina como: “una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios”⁶³, por lo que podemos decir que para los sujetos del trabajo entren en función debe existir un centro de trabajo, siendo éste por lo general lo que conocemos como empresa.

De igual forma podemos citar el concepto de establecimiento, ya que es importante señalar que la empresa por lo regular cuenta con lugares anexos a ella, debido al giro de su negocio, es por esta razón que existe lo que llamamos establecimiento, que también se conoce comúnmente como sucursal, filial, derivada de la misma organización de la empresa y necesaria para su buen funcionamiento, por lo que este establecimiento también solicita la prestación de servicios, personales y subordinados.

No podemos olvidar la relación que se deriva de los conceptos antes mencionados como lo son el trabajador y el patrón, por lo que el artículo 20º de nuestra ley la define como: La relación de trabajo es “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”⁶⁴.

Personal.- Se dice que debe ser personal porque el trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevisto y contrata para ello, no pudiendo transferirse este derecho a persona diferente.

Remunerado.- Se entiende por remuneración la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago (salario, el cual abundaremos más adelante, en el presente trabajo de tesis) al trabajador por su servicio prestado.

Adicionalmente a un horario.

⁶³ Página de Internet; SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Noviembre, Ley Federal del Trabajo, Actualizada, Op. Cit., Págs.01-11.

⁶⁴ Idem.

Cuando se encuentran estos elementos básicos se dirá que nos encontramos ante una relación de trabajo.

2.4. CONCEPTO DE SALARIO.

En este punto abundaremos en el concepto que nos ocupa, en virtud de ser; parte importante en el tema de tesis a desarrollar, “SALARIOS CAIDOS”, por lo que a continuación manifestaremos el concepto de salario:

Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo; “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”⁶⁵.

¿Cómo se integra el salario?

Y el artículo 84 de la multicitada ley, señala: “El salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”⁶⁶.

Existiendo Sistemas para la fijación del Salario.

Situación que se encuentra contemplada en el:

Artículo 83, de la Ley Federal del Trabajo, el cual manifiesta: “El salario puede fijarse por UNIDAD DE TIEMPO, por UNIDAD DE OBRA, por COMISION, a PRECIO ALZADO o de cualquier otra manera”⁶⁷.

Sistemas que se amplían a continuación.

Cuando el salario se fije por UNIDAD DE OBRA, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

⁶⁵ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

Por UNIDAD DE TIEMPO. Se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda de la jornada “máxima legal” y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate, el ingreso que perciban los trabajadores, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

SALARIO POR COMISION. Es el caso de los vendedores, a quienes suele pagárseles un porcentaje sobre el monto de las ventas que esto se efectúen, a más de su sueldo base o bien puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefijada se les dé un porcentaje adicional en proporción al excedente de venta.

SALARIO A PRECIO ALZADO. Opera cuando el trabajador-vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y, al lograr su venta a un precio mayor, el excedente del precio es el que va a determinar su salario. Por ejemplo, en un Estadio de futbol, el patrón pone el precio de una torta a veinte pesos y su trabajador-vendedor, la vende al público a veinticinco pesos, los cinco pesos excedentes van integrando su salario.

Además de estas formas de fijar el salario, la Ley nos establece los caracteres del salario fijándolos en el artículo 85.

“Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Se establece en el:

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Excepción a la regla: En los casos de trabajadores del transporte (marítimo, aéreo y terrestre), deportistas y actores, estos ejemplos se encuentran contemplados en los siguientes artículos:

Artículo 200.- No es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Artículo 234.- No es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salario distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversas categorías o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Artículo 297.- No es violatorio del principio de igualdad de salario que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Por otra parte el aguinaldo forma parte integral del salario, por lo que;

El artículo 87 lo estipula como. Los trabajadores tendrán derecho a UN AGUINALDO ANUAL que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

De igual forma se establecen plazos para el pago del salario, que se encuentra contemplado en el;

Artículo 88.- Los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.

También es importante mencionar que el Salario sirve como base para la cuantificación de las indemnizaciones, señalada en nuestra Ley Federal del Trabajo como se transcribe:

El Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente AL DIA EN QUE NAZCA EL DERECHO A LA INDEMNIZACION, incluyendo en él; la

cuota diaria a la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84⁶⁸.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución SEA VARIABLE, se tomará como salario diario EL PROMEDIO DE LAS PERCEPCIONES OBTENIDAS EN LOS TREINTA DIAS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a PARTIR DE LA FECHA DEL AUMENTO.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario”.

Según la tratadista LEMUS, el salario tiene dos características:

- a).- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- b).- “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la ley; para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”⁶⁹.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores son permitidos en los siguientes casos:

* Deudas contraídas con el patrón. Deudas por anticipo de salario, pagos hechos por errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. Estas deudas no pueden exceder de un mes de salario y el descuento no podrá ser mayor del 30% del salario mínimo. Las deudas de los trabajadores en ningún caso devengarán intereses.

* Pago de rentas de habitación. El monto de descuento no podrá exceder del 15% del salario.

⁶⁸ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

⁶⁹ Derecho del Trabajo. Patricia Lemus Raya, Serie Jurídica, Op. Cit. Pág. 37

* Pago de abonos al Fondo Nacional de la Vivienda. El descuento de los salarios para cubrir los créditos que reciban los trabajadores en la adquisición de habitaciones, en el mantenimiento, administración y operación de los conjuntos habitacionales será del 1%.

* Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre y cuando los trabajadores expresen su conformidad, el descuento no podrá exceder del 30% del salario mínimo.

* Pago de pensiones alimenticias que debe ser decisión de autoridad competente y limitación a la esposa, hijos, ascendentes y nietos.

* Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; siendo este descuento el 1% del salario.

* Pago de abonos para cubrir créditos a los economatos, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios, manifestando el trabajador su consentimiento y no podrá exceder del 20% del salario.

La época actual conoce una nueva institución llamados “ECONOMATOS” que tiene por objeto, mediante la intervención del patrón y el sindicato de trabajadores, vender artículos de consumo a precio reducido, que se llaman economatos; nadie nos obliga a gastar nuestro salario en estas tiendas, es una prestación que otorga el patrón a los trabajadores para que consigan los productos de primera necesidad a precios accesibles, pero estos establecimiento se encuentran debidamente regulados por la ley y vigilados por el sindicato de trabajadores, vgr. Tiendas IMSS, tiendas ISSSTE, tiendas UNAM, entre otras.

2.5. CONCEPTO DE SALARIOS CAÍDOS.

Este punto del presente trabajo de tesis es la base, en la cual se funda nuestro tema; por lo que una vez establecido el salario en el concepto antes descrito; es por lo mencionare el precepto legal que establece y contempla los “SALARIOS CAÍDOS”, Artículo 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA MEDIANTE DECRETO PRESIDENCIAL PUBLICADO EL 29 DE NOVIEMBRE DE 2012 EN EL DIARIO OFICIAL .-

“Artículo 84.- 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 periodo 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, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda acción 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 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”⁷⁰.

Es menester manifestar que el artículo antes transcrito establece SALARIOS VENCIDOS, pero los mismos también se conocen como “SALARIOS CAIDOS”, motivo por el cual se expresaron de esa forma en nuestro tema de tesis.

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

Para ampliar lo anterior nos permitimos transcribir algunas tesis de jurisprudencia al respecto, las cuales aun y que ya fueron transcritas en la Introducción no ésta por demás señalarlas de nueva cuenta:

PAGO DE SALARIOS CAIDOS. SI EL QUEJOSO RENUNCIO VOLUNTARIAMENTE A SU TRABAJO, ES IMPROCEDENTE EL⁷¹. Si bien es cierto que los salarios caídos resultan ser una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por culpa del patrón, con independencia de que éstos sólo deben ser cubiertos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, también lo es, que para su procedencia se hace necesario que la acción principal prospere; por tanto, si se demostró en el juicio que el quejoso renunció voluntariamente a su trabajo es evidente que el pago de esta prestación es improcedente.

SALARIOS CAÍDOS, SU PAGO SIGUE LA SUERTE DE LA INDEMNIZACIÓN⁷². Si la demandada acreditó sus excepciones no fue condenada a la indemnización constitucional, la misma suerte deben seguir los salarios caídos, pues son una consecuencia inmediata y directa de las acciones originales por un despido injustificado.

De igual forma consideramos pertinente mencionar el “SALARIO MINIMO”, ya que en base a dicho salario se realizan algunas de las cuantificaciones de los SALARIOS CAÍDOS” de los trabajadores:

De conformidad con lo que señala el;

Artículo 90.- “Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”⁷³.

El artículo 123 constitucional impone la finalidad que debe contemplarse con el salario mínimo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

⁷¹ Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. Amparo directo 766/95. César Morales Morales. 7 de diciembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Avendaño. Secretario: Noé Gutiérrez Díaz.

⁷² Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Procedentes: Amparo Indirecto 124/93. Eleazar Quintero Díaz. 1ro. De abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo Directo 463/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de Noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo Directo 304/89. Jorge Humberto Bojalil Leiva. 10 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

⁷³ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

Es de considerarse que la realidad rebasa en demasía a la finalidad para lo cual fue creado el salario mínimo, porque es verdad que con lo que el trabajador gana como salario mínimo no le alcanza para sostener las necesidades básicas de una familia, mucho menos se puede considerar que le alcance para educarlos, distraerlos o incluso vestirlos. Es así que la finalidad es una filosofía hermosa pero muy lejos de ser aplicable a la realidad.

Los salarios mínimos se fijarán por año, correspondiendo esta acción a las Comisiones Nacionales y Regionales integradas por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno (llamada comisión tripartita), quien cada año o bien cuando las necesidades económicas así lo requieran, se reunirán para establecer el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del siguiente año.

Artículo 91.- “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas”⁷⁴.

Del artículo anterior se desprende que nuestro país ésta dividido en tres zonas o áreas geográficas, que se dividen de acuerdo al nivel económico de cada estado. Sabemos también que los estados se integran por municipios, por lo que una zona geográfica contiene varios municipios de diferentes entidades federativas.

Por lo que a partir del mes de enero de 1997 el salario se tabula en las tres áreas geográficas de la siguiente manera⁷⁵.

A	B	C
\$26.45 diarios	\$24.50 diarios	\$22.50 diarios

Salario Mínimo General.- Es la cantidad menor que debe pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada.

⁷⁴ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

⁷⁵ Derecho del Trabajo. Patricia Lemus Raya, Serie Jurídica, Op. Cit. Pág. 39

Salario Mínimo Profesional.- Es la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo estipula que: "Los salarios profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividades económicas, profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación"⁷⁶.

Para lo cual también existe una cierta tabulación para los trabajos profesionales, en donde la Ley define y enlista ciertos trabajos considerados como profesionales.

Por lo que para ilustrar lo antes mencionado se insertan las Tablas de Salarios Mínimos, expedidas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de fechas 01 de enero de 1997, 27 de noviembre de 2012, 01 de enero de 2015, 01 de abril del 2015, 01 de octubre de 2015 y 01 de enero de 2018.⁷⁷

La Tabla del 01 de enero de 1997, únicamente se adjunta al presente trabajo de tesis, como referencia de los salarios existentes en la época que se menciona y de que aun existía la división de Áreas Geográficas como lo son la "A", "B" y "C".

Considero relevante la Tabla de Salarios Mínimos de fecha 27 de Noviembre de 2012, en razón de que a partir del 27 de Noviembre del año en comento; el Área Geográfica "B", se integra al Área Geográfica "A"; en tanto que el Área Geográfica "C", conserva sin ninguna modificación su integración municipal y solo se renombra como Área Geográfica "B", conforme a la resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del veintiséis de noviembre del año dos mil doce.

De igual forma se anexa las tablas de fechas 01 de enero y 01 de abril del 2015; con el único objeto de ilustrar los aumentos salariales existentes durante un año; que es variable en razón a los índices de valores y productos; así como a las devaluaciones económicas que sufre un País.

⁷⁶ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

⁷⁷ COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>

Pero por lo que respecta a la tabla de Salarios Mínimos de fecha 01 de Octubre del años Dos Mil Quince; la misma resulta relevante porque es; en esa fecha donde se establece; UNA SOLA ÁREA GEOGRÁFICA, y por consecuencia según el criterio del que suscribe se dejan de violar y/o discriminar a los trabajadores de por razón de Estado o Municipio de su lugar de residencia.

Con la Tabla de Salarios Mínimos que se menciona y exhibe de fecha 01 de enero del año dos mil dieciocho; soporta el beneficio que reciben los trabajadores al crearse una SOLA ÁREA GEOGRÁFICA, (a partir del año 2015) y se demuestra la Igualdad de todos los Individuos de los Estados Unidos Mexicanos; Igualdad que se encuentra contemplada en nuestra Constitución Política.

Vigencia a partir del 1º de enero de 1997

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRAFICA		
	A	B	C
Generales	26.45	24.50	22.50
Profesionales			
1 Albañilería, oficial de	38.55	35.80	32.80
2 Archivista clasificador en oficinas	36.80	34.15	31.25
3 Boticas, farmacias y droguerías (a) demostrador en	33.60	31.10	28.55
4 Buldózer y/o traxcavo, operador (a) de	40.55	37.60	34.45
5 Cajero (a) de máquina registradora	34.20	31.75	29.15
6 Cajista imprenta, oficial	36.40	33.80	30.90
7 Cantinero (a) preparador (a) de bebidas	35.00	32.40	29.75
8 Carpintero en obra negra	35.90	33.30	30.50
9 Carpintero (a), en fabricación y reparación de muebles, oficial	37.85	35.10	32.15
10 Cepilladora, operador de	36.60	33.95	31.15
11 Cocinero (a), mayor (a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	39.10	36.25	33.20
12 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	35.40	32.80	30.10
13 Colocador (a) de mosaicos y azulejos, oficial	37.65	35.00	32.05
14 Contador, ayudante de	37.15	34.45	31.55
15 Construcción de edificios y casas habitación, yesero (a) en	35.70	33.15	30.35
16 Construcción herrero en	37.15	34.45	31.55
17 Cortador (a) en talleres y fabrica de manufactura de calzado, oficial	34.65	32.10	29.50

18	Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fabricas	34.10	31.65	29.05
19	Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	35.15	32.65	29.85
20	Chofer acomodador (a) de automóviles en estacionamientos	35.90	33.30	30.50
21	Chofer de camión de carga en general	39.45	36.60	33.55
22	Chofer de camioneta de carga en general	38.25	35.45	32.45
23	Chofer operador (a) de vehículos con grúa	36.60	33.95	31.15
24	Draga, operador (a) de	41.05	38.15	34.85
25	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	38.40	35.65	32.65
26	Electricista instalador (a) y reparador (a) de instalaciones eléctricas, oficial	37.65	35.00	32.05
27	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	38.10	35.35	32.35
28	Electricista reparador (a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	36.60	33.95	31.15
29	Empleado (a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	33.40	31.00	28.30
30	Encargado de bodega y/o almacén	34.75	32.30	29.60
31	Enfermero (a) con título	43.60	40.40	37.05
32	Enfermería, auxiliar practico (a) de	35.90	33.30	30.50
33	Ferreterías y tlapalerías, dependiente (a) de mostrador en	35.55	32.95	30.20
34	Fogonero (a) de calderas a vapor	36.80	34.15	31.25
35	Gasolinero (a) oficial	34.10	31.65	29.05
36	Herrería, oficial de	37.15	34.45	31.55
37	Hojalatero (a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	37.85	35.10	32.15
38	Hornero fundidor de metales, oficial	38.80	36.00	33.00
39	Joyero (a) – platero (a), oficial	35.90	33.30	30.50
40	Joyero (a) – platero (a) en trabajo a domicilio, oficial	37.45	34.80	31.85
41	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	35.40	32.80	30.10
42	Linotipista, oficial	40.00	37.15	34.05

43	Lubricador (a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	34.45	32.00	29.25
44	Maestro (a) en escuela primarias particulares	40.75	37.80	34.65
45	Manejador de gasolineros	33.00	30.65	28.10
46	Maquinaria agrícola operador de	38.80	36.00	33.00
47	Maquinas de fundición a presión, operador	35.00	32.40	29.75
48	Maquinas de troquelado en trabajo de metal, operador de	34.75	32.30	29.60
49	Maquinas para madera en general, oficial operador (a) de	36.80	34.15	31.25
50	Maquinas para moldear plásticos, operador de	34.10	31.65	29.05
51	Mecánico fresador, oficial	38.90	36.10	33.10
52	Mecánico operador de rectificadora	37.45	34.80	31.85
53	Mecánico (a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	40.00	37.15	34.05
54	Mecánico (a) tornero (a), oficial	37.45	34.80	31.85
55	Mecanógrafo	34.20	31.75	29.15
56	Moldero (a) en fundición de metales	36.60	33.95	31.15
57	Montador (a) en talleres y fabricas de calzado, oficial	34.65	32.10	29.50
58	Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante	37.85	35.10	32.15
59	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	36.40	33.80	30.90
60	Peinador (a) o manicurista	35.90	33.30	30.50
61	Perforista con pistola de aire	38.10	35.35	32.35
62	Pintor (a) de automóviles y camiones, oficial	37.15	34.45	31.55
63	Pintor (a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	36.80	34.15	31.25
64	Planchador (a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	34.20	31.75	29.15
65	Plomero (a) en instalaciones sanitarias, oficial	36.90	34.30	31.40
66	Prensa offset multicolor, operador (a) de	38.65	35.80	32.80
67	Prensista, oficial	35.90	33.30	30.50
68	Radiotécnico (a) reparador (a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	38.40	35.65	32.65

69	Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	33.40	31.00	28.30
70	Recepcionista en general	34.45	32.00	29.25
71	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependientes (a) de mostrador en	34.75	32.30	29.60
72	Reparador (a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	36.40	33.80	30.90
73	Reportero (a) en prensa diaria impresa	79.25	73.55	67.30
74	Reportero (a) grafico (a) en prensa diaria impresa	79.25	73.55	67.30
75	Repostero (a) o pastelero (a)	38.55	35.80	32.80
76	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	38.80	36.00	33.00
77	Soldador	38.10	35.35	32.35
78	Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	35.90	33.30	30.50
79	Tablajero (a) y/o carnicero (a) en mostrador	35.90	33.30	30.50
80	Tapicero (a) de vestiduras de automóviles, oficial	36.60	33.95	31.15
81	Tapicero (a) en reparación de muebles, oficial	36.60	33.95	31.15
82	Taquimecanógrafo (a) en español	36.10	33.45	30.70
83	Trabajo social, técnico (a) en	43.60	40.40	37.05
84	Tlaxcavo neumático y/o oruga, operador de	39.30	36.45	33.40
85	Vaquero (a) ordeñador (a) a máquina	33.40	31.00	28.30
86	Velador (a)	34.10	31.65	29.05
87	Vendedor (a) de piso de aparatos de uso domestico	35.15	32.65	29.85
88	Zapatero (a) en talleres de reparación de calzado, oficial	34.65	32.10	29.50

ÁREA GEOGRÁFICA A**BAJA CALIFORNIA:**

Todos los municipios del Estado

BAJA CALIFORNIA SUR:

Todos los municipios del Estado

Municipios del Estado de CHIHUAHUA:

Guadalupe, Praxedis G. Guerrero, Juarez

DISTRITO FEDERAL**Municipio del Estado de GUERRERO:**

Acapulco de Juárez

Municipios del Estado de MÉXICO:

Atizapán de Zaragoza, Ecatepec de Morelos,
Coacalco de Berriozábal, Naucalpan de Juárez,
Cuautitlán, Tlalnepantla de Baz, Cuautitlán Izcalli
y Tultitlán

Municipios del Estado de SONORA:

Agua Prieta, General Plutarco Elías Calles,
Cananea, Naco, Puerto Peñasco, Nogales,
San Luis Río Colorado y Santa Cruz.

Municipios del Estado de TAMAULIPAS:

Camargo, Miguel Alemán, Guerrero, Nuevo Laredo,
Gustavo Días Ordaz, Reynosa, Matamoros, Río Bravo,
Mier, San Fernando, Valle Hermoso.

**Municipios del Estado de VERACRUZ
DE IGNACIO DE LA LLAVE:**

**Agua Dulce, Minatitlán, Coatzacoalcos, Moloacán,
Cosoleacaque, Cárdenas del Río, Nanchital de Lázaro,
Las Choapas, Cárdenas del Río, Ixhuatlán del Sureste.**

ÁREA GEOGRÁFICA B

Municipios del Estado de JALISCO:

**Guadalajara, Tlaquepaque, El Salto, Tonalá,
Tlajomulco de Zúñiga, Zapopan**

Municipios del Estado de NUEVO LEÓN:

**Apodaca, Monterrey, San Pedro Garza García,
San Nicolás de los Garza, General Escobedo,
Guadalupe y Santa Catarina**

Municipios del Estado de SONORA:

**Altar, Imuris, Atil, Magdalena, Bácum, Novojoa,
Benito Juárez, Opodepe, Benjamín Hill, Oquitoa,
Caborca, Pitiquito, Cajeme, San Ignacio, Carbó,
Río Muerto, La Colorada, san Miguel de Horcasitas,
Cucurpe, Empalme, Santa Ana, Etchojoa, Sáric,
Guaymas, Suaqui Grande, Hermosillo, Huatabampo,
Tubutama.**

Municipios del Estado de Tamaulipas:

**Aldama, González, Altamira, El Mante, Antiguo Morelos,
Nuevo Morelos, Ciudad Madero, Tampico, Gómez Farías,
Xicoténcatl.**

**Municipios del Estado de VERACRUZ
DE IGNACIO DE LA LLAVE:**

Coatzintla, Tuxpan, Poza Rica de Hidalgo.

ÁREA GEOGRÁFICA C

Todos los municipios de los Estados de:

**AGUASCALIENTES, OAXACA, CAMPECHE,
COAHUILA DE ZARAGOZA,
QUERÉTARO DE ARTEAGA, COLIMA,
QUINTANA ROO, CHIAPAS,
SAN LUIS POTOSÍ, DURANGO, SINALOA,
GUANAJUATO, TABASCO, HIDALGO,
TLAXCALA, MICHOACÁN DE OCAMPO,
YUCATÁN, MORELOS, ZACATECAS, NAYARIT**

Más todos los municipios de los Estados de:

**CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MÉXICO,
NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAULIPAS y
VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE
no comprendidos en el área A y B⁷⁸.**

⁷⁸ COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>

Vigencia a partir del 12 de noviembre de 2012

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRAFICA	
	A	B
Generales	62.33	59.08
Profesionales		
1 Albañilería, oficial de	90.83	86.10
2 Boticas, farmacias y droguerías (a) demostrador en	88.90	84.35
3 Buldózer y/o traxcavo, operador (a) de	95.69	90.54
4 Cajero (a) de máquina registradora	80.58	76.61
5 Cajista imprenta, oficial	85.77	81.22
6 Cantinero (a) preparador (a) de bebidas	82.45	78.13
7 Carpintero (a), en fabricación y reparación de muebles, oficial	89.16	84.34
8 Cocinero (a), mayor (a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	92.16	87.26
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	83.37	79.19
10 Colocador (a) de mosaicos y azulejos, oficial	88.78	84.17
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero (a) en	84.04	79.68
12 Cortador (a) en talleres y fabrica de manufactura de calzado, oficial	81.57	77.46
13 Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fabricas	80.44	76.40
14 Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	82.84	78.47
15 Chofer acomodador (a) de automóviles en estacionamientos	84.69	80.14

16	Chofer de camión de carga en general	92.95	88.19
17	Chofer de camioneta de carga en general	90.02	85.17
18	Chofer operador (a) de vehículos con grúa	86.16	81.76
19	Draga, operador (a) de	96.68	91.55
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	90.62	85.78
21	Electricista instalador (a) y reparador (a) de instalaciones eléctricas, oficial	88.78	84.17
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.76	84.91
23	Electricista reparador (a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	86.16	81.76
24	Empleado (a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	78.79	74.32
25	Encargado de bodega y/o almacén	81.98	77.72
26	Enfermería, auxiliar practico (a) de	84.69	80.14
27	Ferreterías y tlapalerías, dependiente (a) de mostrador en	83.83	79.35
28	Fogonero (a) de calderas a vapor	86.83	82.18
29	Gasolinero (a) oficial	80.44	76.40
30	Herrería, oficial de	87.50	82.82
31	Hojalatero (a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.16	84.38
32	Joyero (a) – platero (a), oficial	84.69	80.14
33	Joyero (a) – platero (a) en trabajo a domicilio, oficial	88.23	83.70
34	Linotipista, oficial	94.18	89.48
35	Lubricador (a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	81.17	76.77
36	Maestro (a) en escuela primarias particulares	96.01	90.89
37	Manejador (a) en granja avícola	77.79	73.84
38	Maquinaria agrícola, operador (a) de	91.35	86.73
39	Maquinas para madera en general, oficial operador (a) de	86.83	82.16
40	Mecánico (a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	94.18	89.48

41	Mecánico (a) tornero (a), oficial	88.23	83.70
42	Moldero (a) en fundición de metales	86.16	81.76
43	Montador (a) en talleres y fabricas de calzado, oficial	81.57	77.46
44	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	85.77	81.22
45	Peinador (a) o manicurista	84.69	80.14
46	Perforista con pistola de aire	89.76	84.91
47	Pintor (a) de automóviles y camiones, oficial	87.50	82.82
48	Pintor (a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	86.83	82.16
49	Planchador (a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	80.58	76.61
50	Plomero (a) en instalaciones sanitarias, oficial	87.02	82.50
51	Prensa offset multicolor, operador (a) de	90.83	86.10
52	Prensista, oficial	84.69	80.19
53	Radiotécnico (a) reparador (a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	90.62	85.78
54	Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	78.79	74.32
55	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependientes (a) de mostrador en	81.98	77.72
56	Reparador (a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	85.77	81.22
57	Reportero (a) en prensa diaria impresa	186.73	176.72
58	Reportero (a) grafico (a) en prensa diaria impresa	186.73	176.72
59	Repostero (a) o pastelero (a)	90.20	86.10
60	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	91.35	86.73
61	Secretario (a) auxiliar	83.99	89.10
62	Soldador (a) con soplete o con arco eléctrico	89.76	84.91
63	Tablajero (a) y/o carnicero (a) en mostrador	84.69	80.14
64	Tapicero (a) de vestiduras de automóviles, oficial	86.16	81.76
65	Tapicero (a) en reparación de muebles, oficial	86.16	81.76

66	Trabajo social, técnico (a) en	102.74	97.31
67	Vaquero (a) ordeñador (a) a máquina	78.79	74.32
68	Velador (a)	80.44	76.40
69	Vendedor (a) de piso de aparatos de uso domestico	82.84	78.47
70	Zapatero (a) en talleres de reparación de calzado, oficial	81.57	77.46

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

ÁREA GEOGRÁFICA A

BAJA CALIFORNIA:

Todos los municipios del Estado

BAJA CALIFORNIA SUR:

Todos los municipios del Estado

Municipios del Estado de CHIHUAHUA:

Guadalupe, Praxedis G. Guerrero y Juárez

DISTRITO FEDERAL

Municipio del Estado de GUERRERO:

Acapulco de Juárez

Municipios del Estado de JALISCO:

Guadalajara, Tlaquepaque, El Salto, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga y Zapopan.

Municipios del Estado de MÉXICO:

**Atizapán de Zaragoza, Ecatepec de Morelos,
Coacalco de Berriozábal, Naucalpan de Juárez,
Cuautitlán, Tlalnepantla de Baz, Cuautitlán Izcalli
y Tultitlán.**

Municipios del Estado de NUEVO LEÓN:

**Apodaca, Monterrey, San Pedro Garza García,
San Nicolás de los Garza,
General Escobedo, Guadalupe, Santa Catarina.**

Municipios del Estado de SONORA:

**Agua Prieta, Magdalena, Altar, Naco, Atil, Navojoa,
Bácum, Nogales, Benito Juárez, Opodepe,
Benjamín Hill, Oquitoa, Caborca, Pitiquito,
Cajeme, Puerto Peñasco, Cananea, San Ignacio,
Carbó, Río Muerto, Cucurpe, San Luis Río Colorado,
Empalme, San Miguel, Etchojoa de Horcasitas,
Guaymas, Santa Ana, General Plutarco Plutarco Elias Calles,
Santa Cruz, Sáric, Hermosillo, Suaqui Grande, Huatabampo,
Trincheras, Imuris, Tubutama y La Colorada**

Municipios del Estado de TAMAULIPAS:

**Aldama, Mier
Altamira, Miguel Alemán
Antiguo Morelos, Nuevo Laredo
Camargo, Nuevo Morelos
Ciudad Madero, Ocampo
El Mante, Reynosa
Gómez Farías, Río Bravo
González, San Fernando
Guerrero, Tampico
Gustavo Díaz Ordaz, Valle Hermoso
Matamoros y Xicoténcatl**

**Municipios del Estado de VERACRUZ
DE IGNACIO DE LA LLAVE:**

**Agua Dulce, Minatitlán,
Coatzacoalcos, Moloacán,
Coatzintla, Nanchital de Lázaro,
Cosoleacaque, Cárdenas del Río,
Ixhuatlán del Sureste, Poza Rica de Hidalgo,
Las Choapas y Tuxpan**

ÁREA GEOGRÁFICA B

Todos los municipios de los Estados de:

**AGUASCALIENTES, NAYARIT, CAMPECHE, OAXACA,
COAHUILA, PUEBLA DE ZARAGOZA, QUERÉTARO,
COLIMA, QUINTANA ROO, CHIAPAS, SAN LUIS POTOSÍ,
DURANGO, SINALOA, GUANAJUATO, TABASCO, HIDALGO,
TLAXCALA, MICHOACÁN DE OCAMPO, YUCATÁN, ZACATECAS,
y MORELOS**

Más todos los municipios de los Estados de:

**CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MÉXICO,
NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAULIPAS y
VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE
no comprendidos en el área A⁷⁹.**

⁷⁹ COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>

Vigencia a partir del 1º de enero de 2015

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRAFICA	
	A	B
Generales	70.10	66.45
Profesionales		
1 Albañilería, oficial de	102.20	96.85
2 Boticas, farmacias y droguerías (a) demostrador en	88.90	84.35
3 Buldózer y/o traxcavo, operador (a) de	107.65	101.85
4 Cajero (a) de máquina registradora	90.65	86.20
5 Cantinero (a) preparador (a) de bebidas	92.75	87.90
6 Carpintero (a) de obra negra	102.20	96.85
7 Carpintero (a), en fabricación y reparación de muebles, oficial	100.30	94.90
8 Cocinero (a), mayor (a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	103.65	98.15
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	93.80	89.10
10 Colocador (a) de mosaicos y azulejos, oficial	99.90	94.70
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero (a) en	94.55	89.60
12 Cortador (a) en talleres y fabrica de manufactura de calzado, oficial	91.75	87.10
13 Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fabricas	90.50	85.95
14 Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	93.20	88.25
15 Chofer acomodador (a) de automóviles en estacionamientos	95.25	90.15
16 Chofer de camión de carga en general	104.55	99.20

17	Chofer de camioneta de carga en general	101.25	95.80
18	Chofer operador (a) de vehículos con grúa	96.90	92.00
19	Draga, operador (a) de	108.75	103.00
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	101.95	96.50
21	Electricista instalador (a) y reparador (a) de instalaciones eléctricas, oficial	99.90	94.70
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	101.00	95.50
23	Electricista reparador (a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	96.90	92.00
24	Empleado (a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	88.60	83.60
25	Encargado de bodega y/o almacén	92.20	87.40
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente (a) de mostrador en	94.30	89.25
27	Fogonero (a) de calderas a vapor	97.70	92.40
28	Gasolinero (a) oficial	90.50	85.95
29	Herrería, oficial de	98.45	93.20
30	Hojalatero (a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	100.30	94.90
31	Lubricador (a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	91.30	86.35
32	Manejador (a) en granja avícola	87.50	83.05
33	Maquinaria agrícola, operador (a) de	102.75	97.55
34	Maquinas para madera en general, oficial operador (a) de	97.70	92.40
35	Mecánico (a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	105.95	100.65
36	Montador (a) en talleres y fabricas de calzado, oficial	91.75	87.10
37	Peluquero (a) y cultor (a) de belleza en general	95.25	90.15
38	Pintor (a) de automóviles y camiones, oficial	98.45	93.20
39	Pintor (a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	97.70	92.40
40	Planchador (a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	90.65	86.20

41	Plomero (a) en instalaciones sanitarias, oficial	97.90	92.80
42	Radiotécnico (a) reparador (a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	101.95	96.50
43	Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	88.60	83.60
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependientes (a) de mostrador en	92.20	87.40
45	Reparador (a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	96.50	91.35
46	Reportero (a) en prensa diaria impresa	210.05	198.80
47	Reportero (a) grafico (a) en prensa diaria impresa	210.05	198.80
48	Repostero (a) o pastelero (a)	102.20	96.85
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	102.75	97.55
50	Secretario (a) auxiliar	105.70	100.20
51	Soldador (a) con soplete o con arco eléctrico	101.00	95.50
52	Tablajero (a) y/o carnicero (a) en mostrador	95.25	90.15
53	Tapicero (a) de vestiduras de automóviles, oficial	96.90	92.00
54	Tapicero (a) en reparación de muebles, oficial	96.90	92.00
55	Trabajo social, técnico (a) en	115.55	109.45
56	Vaquero (a) ordeñador (a) a máquina	88.60	83.60
57	Velador (a)	90.50	85.95
58	Vendedor (a) de piso de aparatos de uso domestico	93.20	88.25
59	Zapatero (a) en talleres de reparación de calzado, oficial	91.75	87.10

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

ÁREA GEOGRÁFICA A**BAJA CALIFORNIA:**

Todos los municipios del Estado

BAJA CALIFORNIA SUR:

Todos los municipios del Estado

Municipios del Estado de CHIHUAHUA:

Guadalupe Praxedis G. Guerrero y Juárez

DISTRITO FEDERAL**Municipio del Estado de GUERRERO:**

Acapulco de Juárez

Municipios del Estado de JALISCO:

Guadalajara, Tlaquepaque,
El Salto, Tonalá,
Tlajomulco de Zúñiga y Zapopan

Municipios del Estado de MÉXICO:

Atizapán de Zaragoza, Ecatepec de Morelos,
Coacalco de Berriozábal, Naucalpan de Juárez,
Cuautitlán, Tlalnepantla de Baz,
Cuautitlán Izcalli y Tultitlán

Municipios del Estado de NUEVO LEÓN:

Apodaca, Monterrey,

**San Pedro Garza García, San Nicolás de los Garza,
General Escobedo, Guadalupe, Santa Catarina.**

Municipios del Estado de SONORA:

**Agua Prieta, Magdalena
Altar, Naco, Atil, Navojoa,
Bácum, Nogales,
Benito Juárez, Opodepe,
Benjamín Hill, Oquitoa,
Caborca, Pitiquito,
Cajeme, Puerto Peñasco,
Cananea, San Ignacio,
Carbó, Río Muerto
Cucurpe, San Luis Río Colorado,
Empalme, San Miguel,
Etchojoa de Horcasitas,
Guaymas, Santa Ana,
General Plutarco Elías Calles,
Santa Cruz, Sáric, Hermosillo,
Suaqui Grande, Huatabampo,
Trincheras, Imuris Tubutama
y La Colorada**

Municipios del Estado de TAMAULIPAS:

**Aldama, Mier
Altamira, Miguel Alemán,
Antiguo Morelos, Nuevo Laredo,
Camargo, Nuevo Morelos,
Ciudad Madero, Ocampo,
El Mante, Reynosa,
Gómez Farías, Río Bravo,
González, San Fernando,
Guerrero, Tampico,
Gustavo Díaz Ordaz, Valle Hermoso,
Matamoros y Xicoténcatl**

**Municipios del Estado de VERACRUZ
DE IGNACIO DE LA LLAVE:**

**Agua Dulce, Minatitlán
Coatzacoalcos, Moloacán,
Coatzintla, Nanchital de Lázaro
Cosoleacaque, Cárdenas del Río**

**Ixhuatlán del Sureste, Poza Rica de Hidalgo
Las Choapas y Tuxpan**

ÁREA GEOGRÁFICA B

Todos los municipios de los Estados de:

**AGUASCALIENTES, NAYARIT, CAMPECHE, OAXACA
COAHUILA, PUEBLA DE ZARAGOZA, QUERÉTARO,
COLIMA, QUINTANA ROO, CHIAPAS, SAN LUIS POTOSÍ
DURANGO, SINALOA, GUANAJUATO, TABASCO
HIDALGO, TLAXCALA, MICHOACÁN DE OCAMPO,
YUCATÁN, ZACATECAS y MORELOS**

**Más todos los municipios de los Estados de:
CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MÉXICO,
NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAULIPAS y
VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE
no comprendidos en el área A⁸⁰.**

⁸⁰ COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>

Vigencia a partir del 1º de abril de 2015

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRAFICA	
	A	B
Generales	70.10	68.28
Profesionales		
1 Albañilería, oficial de	102.20	99.51
2 Boticas, farmacias y droguerías (a) demostrador en	88.90	86.67
3 Buldózer y/o traxcavo, operador (a) de	107.65	104.65
4 Cajero (a) de máquina registradora	90.65	88.57
5 Cantinero (a) preparador (a) de bebidas	92.75	90.31
6 Carpintero (a) de obra negra	102.20	99.51
7 Carpintero (a), en fabricación y reparación de muebles, oficial	100.30	97.51
8 Cocinero (a), mayor (a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	103.65	100.85
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	93.80	91.55
10 Colocador (a) de mosaicos y azulejos, oficial	99.90	97.30
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero (a) en	94.55	92.06
12 Cortador (a) en talleres y fabrica de manufactura de calzado, oficial	91.75	89.49
13 Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fabricas	90.50	88.31
14 Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	93.20	90.67
15 Chofer acomodador (a) de automóviles en estacionamientos	95.25	92.63
16 Chofer de camión de carga en general	104.55	101.92
17 Chofer de camioneta de carga en general	101.25	98.43

18	Chofer operador (a) de vehículos con grúa	96.90	94.53
19	Draga, operador (a) de	108.75	105.83
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	101.95	99.15
21	Electricista instalador (a) y reparador (a) de instalaciones eléctricas, oficial	99.90	97.30
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	101.00	98.12
23	Electricista reparador (a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	96.90	94.53
24	Empleado (a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	88.60	85.90
25	Encargado de bodega y/o almacén	92.20	89.80
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente (a) de mostrador en	94.30	91.70
27	Fogonero (a) de calderas a vapor	97.70	94.94
28	Gasolinero (a) oficial	90.50	88.31
29	Herrería, oficial de	98.41	95.76
30	Hojalatero (a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	100.30	97.51
31	Lubricador (a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	91.30	88.72
32	Manejador (a) en granja avícola	87.50	85.33
33	Maquinaria agrícola, operador (a) de	102.75	100.23
34	Maquinas para madera en general, oficial operador (a) de	97.70	94.94
35	Mecánico (a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	105.95	103.41
36	Montador (a) en talleres y fabricas de calzado, oficial	91.75	89.49
37	Peluquero (a) y cultor (a) de belleza en general	95.25	92.63
38	Pintor (a) de automóviles y camiones, oficial	98.45	95.76
39	Pintor (a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	97.70	94.94
40	Planchador (a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	90.65	88.57

41	Plomero (a) en instalaciones sanitarias, oficial	97.90	95.35
42	Radiotécnico (a) reparador (a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	101.95	99.15
43	Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	88.60	85.90
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependientes (a) de mostrador en	92.20	89.80
45	Reparador (a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	96.50	93.86
46	Reportero (a) en prensa diaria impresa	210.05	210.05
47	Reportero (a) grafico (a) en prensa diaria impresa	210.05	210.05
48	Repostero (a) o pastelero (a)	102.20	99.51
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	102.75	100.23
50	Secretario (a) auxiliar	105.70	102.95
51	Soldador (a) con soplete o con arco eléctrico	101.00	98.12
52	Tablajero (a) y/o carnicero (a) en mostrador	95.25	92.63
53	Tapicero (a) de vestiduras de automóviles, oficial	96.90	94.53
54	Tapicero (a) en reparación de muebles, oficial	96.90	94.53
55	Trabajo social, técnico (a) en	115.55	112.46
56	Vaquero (a) ordeñador (a) a máquina	88.60	85.90
57	Velador (a)	90.50	88.31
58	Vendedor (a) de piso de aparatos de uso domestico	93.20	90.67
59	Zapatero (a) en talleres de reparación de calzado, oficial	91.75	89.49

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

ÁREA GEOGRÁFICA A

BAJA CALIFORNIA:

Todos los municipios del Estado

BAJA CALIFORNIA SUR:

Todos los municipios del Estado

Municipios del Estado de CHIHUAHUA:

Guadalupe, Praxedis G. Guerrero y Juárez

DISTRITO FEDERAL

Municipio del Estado de GUERRERO:

Acapulco de Juárez

Municipios del Estado de JALISCO:

**Guadalajara, Tlaquepaque, El Salto, Tonalá,
Tlajomulco de Zúñiga y Zapopan**

Municipios del Estado de MÉXICO:

**Atizapán de Zaragoza, Ecatepec de Morelos,
Coacalco de Berriozábal, Naucalpan de Juárez,
Cuautitlán, Tlalnepantla de Baz, Cuautitlán Izcalli,
y Tultitlán**

Municipios del Estado de NUEVO LEÓN:

**Apodaca, Monterrey, San Pedro Garza García,
San Nicolás de los Garza, General Escobedo,
Guadalupe y Santa Catarina**

Municipios del Estado de SONORA:

Agua Prieta, Magdalena, Altar, Naco, Atil, Navojoa, Bécum, Nogales, Benito Juárez, Opodepe, Benjamín Hill, Oquitoa, Caborca, Pitiquito, Cajeme, Puerto Peñasco, Cananea, San Ignacio, Carbó, Río Muerto, Cucurpe, San Luis Río Colorado, Empalme, San Miguel, Etchojoa de Horcasitas, Guaymas, Santa Ana, General Plutarco Elías Calles, Santa Cruz, Sáric, Hermosillo, Suaqui Grande, Huatabampo, Trincheras, Imuris, Tubutama y La Colorada

Municipios del Estado de TAMAULIPAS:

Aldama, Mier, Altamira, Miguel Alemán, Antiguo Morelos, Nuevo Laredo, Camargo, Nuevo Morelos, Ciudad Madero, Ocampo, El Mante, Reynosa, Gómez Farías, Río Bravo, González, San Fernando, Guerrero, Tampico Gustavo Díaz Ordaz, Valle Hermoso, Matamoros y Xicoténcatl

Municipios del Estado de VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE:

Agua Dulce, Minatitlán, Coatzacoalcos, Moloacán, Coatzintla, Nanchital de Lázaro, Cosoleacaque, Cárdenas del Río, Ixhuatlán del Sureste, Poza Rica de Hidalgo, Las Choapas y Tuxpan

ÁREA GEOGRÁFICA B

Todos los municipios de los Estados de:

AGUASCALIENTES, NAYARIT, CAMPECHE, OAXACA, COAHUILA, PUEBLA DE ZARAGOZA, QUERÉTARO, COLIMA, QUINTANA ROO, CHIAPAS SAN LUIS POTOSÍ, DURANGO, SINALOA, GUANAJUATO, TABASCO, HIDALGO, TLAXCALA, MICHOACÁN DE OCAMPO, YUCATÁN, ZACATECAS y MORELOS

Más todos los municipios de los Estados de:

**CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MÉXICO, NUEVO LEÓN, SONORA,
TAMAULIPAS y VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE
no comprendidos en el área A⁸¹.**

⁸¹ COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>

Vigencia a partir del 1º de enero de 2018

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRAFICA ÚNICA
	PESOS
General	88.36
Profesionales	
1 Albañilería, oficial de	114.95
2 Boticas, farmacias y droguerías (a) demostrador en	99.99
3 Buldózer y/o traxcavo, operador (a) de	121.09
4 Cajero (a) de máquina registradora	101.97
5 Cantinero (a) preparador (a) de bebidas	104.34
6 Carpintero (a) de obra negra	114.95
7 Carpintero (a), en fabricación y reparación de muebles, oficial	112.83
8 Cocinero (a), mayor (a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	116.59
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	105.51
10 Colocador (a) de mosaicos y azulejos, oficial	112.38
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero (a) en	106.35
12 Cortador (a) en talleres y fabrica de manufactura de calzado, oficial	103.20
13 Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fabricas	101.80
14 Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	104.84
15 Chofer acomodador (a) de automóviles en estacionamientos	107.14
16 Chofer de camión de carga en general	117.60
17 Chofer de camioneta de carga en general	113.88

18	Chofer operador (a) de vehículos con grúa	109.00
19	Draga, operador (a) de	122.33
20	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	114.67
21	Electricista instalador (a) y reparador (a) de instalaciones eléctricas, oficial	112.38
22	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	113.60
23	Electricista reparador (a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	109.00
24	Empleado (a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	99.66
25	Encargado de bodega y/o almacén	103.71
26	Ferreterías y tlapalerías, dependiente (a) de mostrador en	106.07
27	Fogonero (a) de calderas a vapor	109.90
28	Gasolinero (a) oficial	101.80
29	Herrería, oficial de	110.74
30	Hojalatero (a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	112.83
31	Lubricador (a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	102.69
32	Manejador (a) en granja avícola	98.43
33	Maquinaria agrícola, operador (a) de	115.59
34	Maquinas para madera en general, oficial operador (a) de	109.90
35	Mecánico (a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	119.18
36	Montador (a) en talleres y fabricas de calzado, oficial	103.20
37	Peluquero (a) y cultor (a) de belleza en general	107.14
38	Pintor (a) de automóviles y camiones, oficial	110.74
39	Pintor (a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	109.90
40	Planchador (a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	101.97

41	Plomero (a) en instalaciones sanitarias, oficial	110.12
42	Radiotécnico (a) reparador (a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	114.67
43	Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	99.66
44	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependientes (a) de mostrador en	103.71
45	Reparador (a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	108.54
46	Reportero (a) en prensa diaria impresa	236.28
47	Reportero (a) grafico (a) en prensa diaria impresa	236.28
48	Repostero (a) o pastelero (a)	114.95
49	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	115.59
50	Secretario (a) auxiliar	118.90
51	Soldador (a) con soplete o con arco eléctrico	113.60
52	Tablajero (a) y/o carnicero (a) en mostrador	107.14
53	Tapicero (a) de vestiduras de automóviles, oficial	109.00
54	Tapicero (a) en reparación de muebles, oficial	109.00
55	Trabajo social, técnico (a) en	129.98
56	Vaquero (a) ordeñador (a) a máquina	99.66
57	Velador (a)	101.80
58	Vendedor (a) de piso de aparatos de uso domestico	104.84
59	Zapatero (a) en talleres de reparación de calzado, oficial	103.20

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

Área Geográfica Única: Todos los Municipios del País y las Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana⁸².

⁸² COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>

Podemos definir como, Principios Rectores del Salario;

a).- La libre disposición de los salarios.

Artículo 98.- “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.

Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.”

b).- La irrenunciabilidad de los derechos del salario.

Artículo 99 “El derecho a percibir el salario es irrenunciable.”

c).- El riesgo de la empresa y el salario.

Artículo 106.- “La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley”.

2.6. CONCEPTO DE JUSTICIA SOCIAL ¿PRINCIPIO O FIN DEL DERECHO?

Complicado es intentar siquiera esbozar un concepto de lo que se debe entender por Justicia Social. La mayoría de los tratadistas han desistido de ese empeño por las dificultades que representa englobar una idea tan amplia en una concepción que la abarque por completo. De manera que no comentaremos la falta de pretender adoptar una posición categórica al respecto y nos limitaremos a esbozar someramente, los pensamientos que respecto a la Justicia Social han tenido una gran cantidad de tratadistas.

Encontramos nociones de Justicia Social desde las épocas más remotas, por ejemplo, desde el Cristianismo, donde los teólogos y hombres de la ley determinaban que esta Justicia es la que procura el bien común, que tiene como finalidad realizar el bienestar social, a repartir equitativamente los bienes naturales. Concepción que palabras más o menos, ha sido compartida, ampliada y modificada por tratadistas modernos. Para tener una noción más amplia al respecto, sería menester mencionar que existen dos tipos de justicia universalmente reconocidos por la doctrina; la conmutativa, que tiene como finalidad imponer la igualdad absoluta y la distributiva: que consiste en otorgarle a cada persona determinados derechos en función a su capacidad y circunstancias económicas. La justicia social para la mayoría de los autores se identifica con esta última.

En nuestra opinión, la justicia social es el fin que persigue el Derecho del Trabajo, en tanto que buscar el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad, teniendo a la obtención de un nivel económico, y porque no, emocional y espiritual más acorde con los esfuerzos realizados y energías empleadas, pero, al mismo tiempo, es el principio que inspira, que crea, esas normas laborales, que aspiran a la realización del derecho. En otras palabras, la Justicia Social es el principio y el fin del Derecho del Trabajo.

De lo anteriormente expuesto podemos manifestar que el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

Debido a las causas y diversas circunstancias que originaron el nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro país, este adquirió características muy singulares que lo hacen completamente diferente a otras ramas del derecho, de hecho, mucho se ha dicho que el nuestro es un derecho innovador, puesto que a la fecha de su nacimiento, no existía en el mundo legislación alguna que pudiera comparársele o que consignara en sus normas las prerrogativas que nuestra ley laboral establece a favor de los trabajadores, mismos que se encontraron desprotegidos a lo largo de la historia, y no fue sino hasta principios del Siglo XX donde se pugno por mejorar sus condiciones laborales y por consecuencia su propia vida.

A continuación esbozaremos las características del Derecho del Trabajo que la mayoría de los autores le atribuyen a esta disciplina.

Derecho de la clase trabajadora.-El Maestro Mario de la Cueva plantea en su obra que teniendo la burguesía el poder económico, así como los derechos reconocidos por el estado a la propiedad de bienes económicos y a la explotación de los mismos, el Derecho del Trabajo nació como un derecho en oposición al poder económico de la clase pudiente del país, e incluso asegura que es un derecho impuesto por trabajadores a la clase capitalista, lo cual lo constituye en un derecho de una clase social en contra de otra. Se fundamentan las anteriores aseveraciones en el hecho de que mediante el sindicalismo y el derecho de huelga, los trabajadores ejercen una presión directa en contra de los patrones, mediante la cual es posible crear las condiciones de trabajo. "La elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase"⁸³.

⁸³De la Cueva, Mario. Op. Cit., Pág.89

El Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora decimos porque en la gran mayoría de sus normas consigna prerrogativas, instituciones y principios, así como también obligaciones que van dirigidas al grueso de los patrones.

Más allá llega la percepción del maestro Trueba Urbina, al manifestar que el derecho del Trabajo no solo es un derecho de los trabajadores, sino que es un derecho de lucha de clases, dignificador de los trabajadores en general, que está destinado a reivindicar sus derechos, a compensar la desigualdad económica existente entre ambas partes.

Algunos tratadistas parecen sin embargo, discrepar de este punto de vista, entre ellos podemos citar a Guillermo Cabanellas y Néstor de Buen Lozano. Al respecto, éste último considera que no solo es un derecho a favor de los trabajadores, en tanto que consigna normas a favor de los patrones, plasmadas incluso a nivel constitucional, como es el caso del derecho a organizar sindicatos, que se encuentra regulado en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, y el derecho al paro, establecido en las fracciones XVII y XIX del apartado A del anteriormente mencionado artículo 123. Muy debatida ha sido también la disposición que establece el derecho del capital a percibir un “interés razonable”

Asimismo, dice el Doctor De Buen, en la Ley Federal del Trabajo existen disposiciones a favor de los patrones e inclusive artículos que establecen obligaciones para los trabajadores, algunas de las cuales pueden llegar a constituir causales de despido ante su incumplimiento. Finaliza diciendo: “La función del derecho es mantener la paz social. Para ello debe de 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 excepción⁸⁴”.

Si bien es cierto, tanto en la Constitución como en la Legislación secundaria se consignan derechos para los patrones, entre los cuales mencionaremos, a nuestro parecer, nefasto derecho concedido a los patrones en las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución así como su correlativo artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la facultad que tienen estos en negarse a acatar el laudo emitido por la Junta o de someterse al arbitraje de la misma en los casos que la ley contempla, desde nuestro punto de vista y para efectos de establecer el principio que nos ocupa que declara que el Derecho del Trabajo, es un derecho de la clase trabajadora estos derechos son mínimos si

⁸⁴De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 64

tomamos en consideración la fuerza que la clase trabajadora obtiene mediante la negociación colectiva y especialmente la huelga, su más poderoso instrumento para lograr obtener condiciones laborales más favorables a sus intereses, además de numerosas disposiciones que las leyes consignan a favor de los trabajadores.

Derecho en constante expansión.-Se considera que el derecho del trabajo es un derecho que se encuentra en constante expansión ya que se ha ido ampliando cada vez más su ámbito de aplicación. Así, desde su nacimiento, con la expedición de la Constitución de 1917 se empezaron a regular las relaciones de trabajo de conformidad con lo establecido por el artículo 123 en su apartado "A"; al señalar que las leyes de trabajo regirán:"entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general, todo contrato de trabajo; es ésta última frase la que le otorga el carácter expansivo a nuestra Ley Laboral, ya que pretende regular todo tipo de trabajo. Posteriormente se incluyó entre los trabajadores a aquellos que llevaban a cabo trabajos considerados especiales, creándose capítulos específicos para determinadas actividades como es el caso de los médicos residentes, trabajadores de los buques, ferrocarrileros, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 21, al establecer que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, plasma el carácter expansivo de nuestro Derecho Laboral en toda su magnitud.

Es difícil precisar a ciencia cierta cuanto más continúe expandiéndose la aplicación de las normas laborales a las actividades humanas, puesto que pese a que la finalidad del derecho del trabajo es tutelar todas las relaciones laborales, la forma en las que algunas de estas actividades se desarrollan en la actualidad crea un problema complejo de solucionar.

Derecho y deber social.-Este principio se encuentra consignado en el artículo 123 Constitucional en su primer párrafo, el cual textualmente establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

Principio que se encuentra igualmente establecido en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que expresa en su primer párrafo que el trabajo es un derecho y un deber social.

Inclusive podemos mencionar que el derecho al trabajo constituye uno de los derechos humanos fundamentales, consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El trabajo como actividad humana intelectual o material es un derecho para la persona que lo desempeña, puesto que, como lo establece el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, cualquier persona puede desempeñar el trabajo, oficio o profesión que desee, siendo lícito, es decir, todas las personas tienen derecho a exigir de la sociedad les sea proveído un empleo digno, que les permita desarrollar sus habilidades o capacidades y a la vez obtener los recursos suficientes para poder llevar una existencia decorosa.

Por otro lado, al decir que el trabajo es un deber social, los autores coinciden en que la sociedad tiene el derecho de exigir a sus miembros que desarrollen una actividad útil y que enriquezca la vida de la comunidad, con el correlativo deber de cada individuo de desempeñar la actividad que desee y que resulte provechosa para la sociedad en su conjunto.

Como lo ha dejado plasmado en sus libros el maestro De la Cueva: "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"⁸⁵.

No deja de resultar interesante por otro lado, el punto de vista del Doctor De Buen el cual expone que el derecho al trabajo se manifiesta de dos formas, una como el derecho a adquirir un empleo, y la otra el derecho a conservarlo. Brevemente explicaremos en que consisten estas dos manifestaciones desde el punto de vista de este tratadista.

Al respecto De Buen expresa: "la primera manifestación, aún cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es, siempre, relativa. En todo caso depende de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Pueden tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el estado obliga a los particulares para que estos lo hagan..."⁸⁶.

Por otro lado, respecto a la que él denomina, "segunda manifestación del derecho al trabajo", expone que consiste en que: "todo trabajador tiene el derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere causa justa para privarle de él"⁸⁷.

⁸⁵De la Cueva, Mario. Op. Cit., Pág. 109.

⁸⁶De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit., Pág. 87.

⁸⁷Idem, Pág. 87.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ARTÍCULO 123.

Como lo hemos mencionado en el capítulo Primero y a lo largo del presente trabajo de tesis; en razón que el artículo 123 Constitucional es la base de nuestro derecho laboral; nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nació derivada de las Leyes de Indias, que constituían una diferencia entre españoles e indígenas, sin olvidar que el objetivo principal de la Constitución Política, fue buscar la Independencia de nuestro País, por lo que al paso de los años y a una situación insostenible entre la clase trabajadora en el periodo de 1900 a 1910; periodo en el cual surge el multicitado artículo; sufriendo cambios de gran importancia; como lo son por mencionar algunos la formación de la Oficina del Trabajo; dependencia que fue creada con la finalidad de intervenir en la solución de conflictos entre el capital y el trabajo (1911), un año después surge la “La Casa del Obrero Mundial” entre otras; organizaciones que fueron importantes para el fortalecimiento del artículo 123 Constitucional.

Posteriormente el Plan de Guadalupe tiene tintes meramente políticos; dos años después surgiría la necesidad de adicional dicho plan, dándole un carácter y una ideología social; para ganar la simpatía de las clases sociales, más vulnerables (trabajadora).

Es importante señalar que Carranza expidió el Decreto de Reformas y Adiciones al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914; en las cuales se formularon leyes encaminadas a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país, garantizando con ello la igualdad de los mexicanos entre sí; mejorando las condiciones de la clase trabajadora.

A lo largo de la historia se fueron dando cambios a las condiciones de trabajo como ya sea expuesto en la presente tesis; condiciones que fueron pilares, para la culminación del artículo 123 y así poder contar con las garantías consagradas en dicho precepto el cual se transcribe:

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

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

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

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (**doscientos, sic DOF 09-01-1978**) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará abligado(*obligado, sic DOF 21-11-1962*) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. 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 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 sus familiares.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

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

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XI (IX, sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”⁸⁸.

En el artículo antes mencionado, podemos apreciar que se encuentran contempladas todas y cada una de las relaciones laborales, garantizando la seguridad jurídica de las personas morales y los trabajadores, precepto del cual emana nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual rige las relaciones obrero patronales.

3.2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ARTICULOS 14 Y 16.

“ARTÍCULO 14.- A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trate.

⁸⁸ Página de Internet; SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Noviembre, Ley Federal del Trabajo, Actualizada, Op. Cit., Págs.01-11.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”⁸⁹.

“ARTICULO 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

NOTA: El sistema procesal penal acusatorio entrara en vigor cuando lo establezca la legislación secundaria correspondiente. Ver Artículos segundo, Tercero y Cuarto transitorios publicados en el D.O.F. del 18 de junio de 2008.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que preceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado con pena privativa de libertad y obren datos que establezcan que se ha cometido ese hecho y que exista la posibilidad de que el indiciado lo cometió o participo en su comisión.

La autoridad que ejecute una orden judicial de aprehensión, deberá poner al inculpado a disposición del juez, sin dilación alguna y bajo su más estricta responsabilidad. La contravención a lo anterior será sancionada por la ley penal.

Cualquier persona puede detener al indiciado en el momento en que esté cometió un delito o inmediatamente después de haberlo cometido, poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad más cercana y ésta con la misma prontitud, a la del Ministerio público. Existirá un registro inmediato de la detención.

Solo en casos urgentes, cuando se trate de delito grave así calificado por la ley y ante el riesgo fundado de que el indiciado pueda sustraerse a la acción de la justicia, siempre y cuando no se pueda ocurrir ante la autoridad judicial por razón de la hora, lugar o circunstancia, el Ministerio Público podrá, bajo su responsabilidad, ordenar su detención, fundando y expresando los indicios que motiven su proceder.

En casos de urgencia o flagrancia, el juez que reciba la consignación del detenido deberá inmediatamente ratificar la detención o decretar la libertad con las reservas de ley.

⁸⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Agenda de Amparo) Editorial ISEF. Publicada el 02 de abril de 2013.

La autoridad judicial, a petición del Ministerio Público y tratándose de delitos de delincuencia organizada, podrá decretar el arraigo de una persona, con las modalidades de y tiempo que la ley señale, sin que pueda exceder de cuarenta días, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia. Este plazo podrá prorrogarse, siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen. En todo caso, la duración total del arraigo no podrá exceder los ochenta días.

Por delincuencia organizada se entiende una organización de hecho de tres o más personas, para cometer delitos en forma permanente o reiterada, en los términos de la ley de la materia.

Ningún indiciado podrá ser retenido por el Ministerio Público por más de cuarenta y ocho horas, plazo en el que deberá ordenarse su libertad o ponérsele a disposición de la autoridad judicial; este plazo podrá duplicarse en aquellos casos que la ley prevea como delincuencia organizada. Todo abuso a lo anteriormente dispuesto será sancionado por la ley penal.

En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir, a solicitud del Ministerio Público, se expresara el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla, un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

Las comunicaciones privadas son inviolables. La ley sancionara penalmente cualquier acto que atente contra la libertad y privacidad de las mismas, excepto cuando sean aportadas de forma voluntaria por alguno de los particulares que participen en ellas. El juez valorará el alcance de éstas, siempre y cuando contengan información relacionada con la comisión de un delito. En ningún caso se admitirán comunicaciones que violen el deber de confidencialidad que establezca la ley.

Exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente deberá fundar y motivar las causas

legales de la solicitud, expresando además, el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración. La autoridad judicial federal no podrá otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor.

NOTA: El sistema procesal penal acusatorio entrara en vigor cuando lo establezca la legislación secundaria correspondiente. Ver Artículos segundo, Tercero y Cuarto transitorios publicados en el D.O.F. del 18 de junio de 2008.

Los Poderes Judiciales contarán con jueces de control que resolverán, en forma inmediata, y por cualquier medio, las solicitudes de medidas cautelares, providencias precautorias y técnicas de investigación de la autoridad, que requieran control judicial, garantizando los derechos de los indiciados y de las víctimas u ofendidos. Deberá existir un registro fehaciente de todas las comunicaciones entre jueces y Ministerio Público y demás autoridades competentes.

Las intervenciones autorizadas se ajustaran a los requisitos y límites previstos en las leyes. Los resultados de las intervenciones que no cumplan con éstos, carecerán de todo valor probatorio.

La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que sean cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que sean acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos, a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

La correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

En tiempo de paz ningún miembro del Ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente⁹⁰.

⁹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Agenda de Amparo) Editorial ISEF. Publicada el 02 de abril de 2013.

La mención y transcripción de los preceptos antes mencionados en el presente trabajo de tesis se basa en el sentido de que como lo menciona el artículo 14; ninguna ley será retroactiva en perjuicio de nadie, lo que beneficia en este caso (ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO), a los trabajadores que hayan presentado su escrito inicial de demanda antes de las reformas mediante decreto de fecha 29 de noviembre de 2012, y que hayan reclamando la prestación de SALARIOS CAIDOS, por lo que este artículo en mención protege sus garantías con relación a dicha prestación. Por otra parte en el artículo 16; es claro que beneficia a los patrones protegiendo sus garantías, en el supuesto de que un trabajador pretenda embargar bienes por una relación laboral sin previo juicio; y que dicho juicio sea debidamente fundado y motivado ante la autoridad competente al señalar en su inicio; Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Cabe hacer mención que estos preceptos (ARTICULOS 14 Y 16 CONSTITUCIONALES), se usan comúnmente para fundamentar los Juicios de Amparo que se presentan ante la autoridad competente, en virtud de que de dichos artículos se desprenden los conceptos de violación que se consideren dentro de un procedimiento laboral.

3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, se reformo la Ley Federal del trabajo. Esta reforma ha sido conocida como la reforma procesal, ya que efectivamente, por medio de ella a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les dio un carácter proteccionista y tutelar de los derechos consignados en la Constitución para la clase trabajadora. No está de más puntualizar que esta reforma fue producto de los buenos oficios de Jorge Trueba Barrera, hijo del Doctor Trueba Urbina, tratadista que hemos citado a lo largo de la presente tesis y que continuaremos citando, ya que fue reconocido como uno de los más importantes tratadistas del Derecho del Trabajo en México y América Latina, cuya ideología netamente socialista y protectora de los trabajadores se vio reflejada en los proyectos de reforma que llevo a cabo su discípulo.

Entre los principios plasmados en esta reforma encontramos los siguientes: los efectos del aviso del despido (la falta de aviso escrito del despido al trabajador o a la Junta bastarán para considerarlo injustificado), la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, modificaciones en el procedimiento de huelga, por mencionar algunas.

De los beneficios antes mencionados, emitiré una opinión personal:

LA FALTA DE AVISO ESCRITO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA BASTARÁN PARA CONSIDERARLO INJUSTIFICADO. Como se puede apreciar existe una contradicción en dicha ley de 1980, en su artículo 47 que contempla lo antes transcrito, ya que no se puede hablar de un DESPIDO, si es justificado si no de una RESCISIÓN, ya que si tomamos la palabra en su literalidad DESPEDIR; significa arregar una cosa, apartar a la persona que es gravosa. Y la palabra RESCINDIR; significa Dejar sin efecto un contrato, obligación. Por lo anterior no se puede considerar como despido ni emplear esa palabra para dar por terminada una relación laboral por parte del patrón a un trabajador que haya incurrido en una de las causales mencionadas por el artículo en comento.

LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR (ARTICULOS 685 y 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Solo debería ser aplicable si el trabajador presenta su escrito inicial de demanda por su propio derecho; ya que al designar un representante (abogado), el mismo tiene los conocimientos necesarios para presentar una demanda y si existen deficiencias serán responsabilidad del mismo, por lo que no debería ser aplicado este precepto a favor del trabajador o actor en el juicio laboral.

Pero estas consideraciones pueden ser temas de futuras tesis.

3.4. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de Diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del Primer Estatuto.

Al igual que los Estatutos que le antecedieron, la Ley consigno en su artículo segundo que las relaciones de trabajo se entenderían establecidas entre los titulares de las unidades burocráticas o dependencias y los trabajadores de base a su servicio, situación reforzada por lo establecido en el artículo octavo de ese mismo ordenamiento, el cual excluyo a los trabajadores de confianza de la protección de esta ley, así como a trabajadores como los miembros de la Armada y Ejercito Nacional, miembros del Servicio Exterior, situación por demás injusta. Ya que por lo que respecta a los trabajadores de las fuerzas armadas se rigen por

sus propias leyes, leyes que deberían ser aplicadas únicamente en tiempos de guerra (lo cual no ocurre en México).

Con la aparición de esta ley (LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO), fueron expidiéndose legislaciones locales para los trabajadores siguiendo los lineamientos de ésta. Trueba Urbina consideró en sus obras que la expedición de las leyes locales de trabajo son inconstitucionales, ya que “conforme a la fracción X del artículo 73 de la Constitución, es facultad exclusiva del Congreso de la Unión expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 ...”⁹¹. Cabe hacer una observación al respecto. En 1983, por decreto presidencial se reformó el artículo 115 constitucional otorgando facultades a los estados para legislar en materia laboral para normar sus relaciones laborales con sus trabajadores y los de los municipios. En 1986 se reformó de nueva cuenta la Constitución, los artículos 115 que habla de los municipios y el 116 de los estados de la República, y a cada uno se les concedieron facultades para normar sus relaciones laborales con sus trabajadores.

Veamos lo que disponen estos artículos constitucionales. El artículo 115 fracción VIII establece: ... Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias. Por su parte, el artículo 116 fracción V consigna: Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

Nuevamente, la poca claridad con la que son redactadas nuestras leyes nos lleva a problemas jurídicos. ¿Están verdaderamente facultadas las legislaturas de los estados para expedir leyes de trabajo, o esta facultad está reservada al Congreso de la Unión, como lo dispone el proemio del artículo 123 constitucional? Creemos que con la reforma de 1986 quedó establecido que las legislaturas estatales efectivamente pueden legislar en materia de trabajo, pese a que con esta reforma se contraviene el espíritu del artículo 123 constitucional original. La propia Corte fue la que preparó el camino para esta reforma constitucional por medio de la ejecutoria dictada en el amparo en revisión 258/67 Sindicato de Trabajadores del Hospital Infantil de Monterrey del 4 de Marzo de 1969, al afirmar que “el Congreso de la Unión ... sólo tiene facultades exclusivas para expedir ordenamientos reglamentarios de las relaciones entre la Federación y Territorios Federales por una parte, y sus empleados públicos por otra, pero queda fuera de sus atribuciones legislar sobre vínculos de servicio público existentes entre los estados de la Federación y sus respectivos empleados...de manera que al carecer

⁹¹ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal ..., Op. Cit., Pág. 590.

de facultades en este punto, debe entenderse que conforme al artículo 124 constitucional, tales atribuciones corresponden a los Congresos Locales dentro de sus respectivos límites territoriales”⁹². Surge una interrogante más, en ninguno de los artículos constitucionales a que nos hemos referido se aclara cual de los dos apartados que conforman el artículo 123 se deberá tomar en cuenta para la elaboración de estas leyes. En la práctica se ha optado por tomar las bases consignadas en el apartado B, por ser las normas que rigen a los trabajadores al servicio del Estado.

Esta ley consigna el principio de inamovilidad de los empleados de base, principio cuyo antecedente encontramos, en el primer Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión de 1938. De igual manera dispuso la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que funcionaria en pleno y salas, resolviéndose en el pleno los asuntos colectivos, y en las salas los conflictos individuales.

Recientemente, para ser más precisos el 24 de Octubre del 2002, el Congreso de la Unión aprobó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Ley que fue reformada en el mes de octubre del año 2013. Con ella se pretende crear nuevas bases legales para un servicio público “renovado, profesional y eficiente”.⁹³ Algunos estiman que por medio de esta Ley los trabajadores al servicio del Estado obtendrán algunos beneficios indispensables para su labor. Si esto es cierto se verá reflejado en el transcurso del tiempo.

⁹²Melendez George, Leon Magno.Op. Cit., Pág. 117.

⁹³Revista Crónica Legislativa. Senado de la República, Año 2, Número 41, Octubre 29 de 2002, Pág. 2.

CAPÍTULO CUARTO

REFORMA AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFERENTE A LOS SALARIOS CAÍDOS

4.1. ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980, ANTES DE LA REFORMA DEL 29 DE OCTUBRE 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 el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiera sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Como podemos apreciar en el precepto antes invocado, en el mismo se protegen los derechos del trabajador; al considerar y tener contemplado por parte de nuestros legisladores; que es muy complicado en estos tiempos; obtener un empleo igual o mejor del cual fue separado el empleado, por lo que al considerar que los salarios caídos y/o vencidos, deberán ser computados y pagados desde el momento del despido y hasta que se dé debido cumplimiento del laudo, con lo anterior el trabajador se encuentra en condiciones favorables para poder subsistir económicamente ante el despido del cual fue objeto, tan es así que nuestras Autoridades lo consideran:

SECRETARIA AUXILIAR DE AMPAROS
JTA. ESP. NÚM. **DOS**
EXP. LAB. NÚM. **1183/2008**
EXP. AMP. NÚM. **4157/2013**

AUTO DE RADICACION CON PRESTACIONES

México, D. F., 9 de julio del 2013.

Vista la demanda de garantías presentada por el C. MAURICIO ORTEGA GOMEZ PERALTA como apoderado de **PANIFICADORA LAS AGUILAS, S.A. DE C.V.**, hoy quejoso, el **31 de mayo del 2013** cuyo acto reclamado se hace consistir en el laudo fecha **25 de febrero del 2013**, pronunciado en el juicio laboral número **1183/08** seguido por **GALLEGOS LAINE YADIRA Y OTRA VS PANIFICADORA LAS AGUILAS, S.A. DE C.V. Y OTRO.**- - - - -

I.- Con el escrito de demanda de garantías constante en 18 fojas útiles y 07 juegos de copias, radíquese la demanda y fórmese el cuaderno de amparo correspondiente; Hágase la certificación ordenada por el artículo 178 de la Ley de Amparo y tórnese el presente expediente al Actuario, a efecto de que notifique y emplace a juicio a quien tiene el carácter de tercero perjudicado **YADIRA GALLEGOS LAINE, LUCERO GABRIELA VENEGAS LAINE, OFICINAS ADMINISTRATIVAS MOLLENDO, S. DE R.L. DE C.V., PANIFICADORA LECAROS, S.A. DE C.V., BEATRIZ GASPARBALCON, FRANCISCO GARCIA, JULIAN EUGENIO LARRACHEA, IDELFONSO LARRACHEA ECHENIQUE.**- - - - -

II.- Ríndase el Informe Justificado en términos de Ley.- - - - -

III.- En virtud de que sea solicitado la suspensión del acto reclamado y de conformidad con los artículos 132 y 152 de la Ley de Amparo, Así como la jurisprudencia 40/2000, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Nación, con el rubro "SUSPENSIÓN DE UN LAUDO QUE EN FORMA LIQUIDA O DE FÁCIL LIQUIDACIÓN CONDENA AL PATRÓN. INTERPRETACIÓN DEL SISTEMA ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 174 DE LA LEY DE AMPARO". Se concede la suspensión mediante la exhibición de fianza, deposito o cualquier otra forma de caución prevista en la Ley de Amparo en la forma siguiente: la cantidad de **\$15,460.50 (QUINCE MIL CUATROCIENTOS SESENTA PESOS 50/100 M.N.)** por la trabajadora **YADIRA GALLEGOS LAINE** y **\$127,822.20 (CIENTO VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTIDOS PESOS 20/100 M.N.)** por la trabajadora **LUCERO GABRIELA VENEGAS LAINE**. **FIANZA TOTAL QUE ASCIENDE A LA CANTIDAD DE \$143,382.70 (CIENTO CUARENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS 70/100 M.N.)** y que resulta por concepto de condena liquida establecido en el laudo. Y no así por los conceptos en que ordenó incidente de liquidación. Debiendo cumplir el quejoso con el requisito de fianza, dirigida y exhibida ante esta autoridad dentro de los cinco días hábiles siguientes al que surta sus efectos la correspondiente notificación.- - - - -

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- Así lo proveyó y firma la C. Presidenta de la Junta Especial Número **DOS** de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal **LIC. MA. JESUS CASAS GONZALEZ.**- DOY FE.- - - - -

Con el anterior auto de radicación, podemos apreciar que se encuentran protegidos los derechos de los trabajadores con respecto a la subsistencia del trabajador y que se encuentra íntimamente relacionada con los salarios caídos, a los que nos referimos en el presente trabajo de tesis, subsistencia y salarios que fueron computados desde la fecha del despido. Y que no se encuentran sujetos a un tiempo determinado.

4.2. ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADO MEDIANTE DECRETO DE FECHA 29 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 periodo 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 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 indemnización 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, 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. (DOF 30/11/12)⁹⁴

Del precepto antes descrito se desprenden las violaciones a los Derechos y Principios Generales del Derecho; así como de otros preceptos que ampliaremos en el siguiente numeral.

4.3. VIOLACION DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como lo mencionamos de forma por demás superficial en el numeral que antecede los Derechos y Principios violados por las reformas al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; son:

Derecho protector de la clase trabajadora.- Esta característica de la disciplina que nos ocupa, tiene una íntima relación con aquella a la que me nos hemos referido en el punto anterior del presente capítulo, que establece que el Derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, sostengo que en virtud de esta característica en particular, las normas de Derecho Laboral son protectoras de los trabajadores, en tanto que nuestro derecho nació para defender los intereses de la clase económicamente menos favorecida, de aquellos que viven de sus esfuerzos intelectuales y materiales, de los cuales su único patrimonio es su fuerza de trabajo.

Coincidimos así con el punto de vista de algunos autores que señalan que el Derecho del Trabajo es un derecho protector a la clase trabajadora, ya que por medio de las normas jurídicas laborales creadas para apoyar a la parte más débil o vulnerable de las relaciones entre trabajadores y patrones, se busca encontrar un equilibrio entre unos y otros con la intención de crear una situación de igualdad entre dos partes antagónicas esencialmente desiguales.

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

Para el Maestro Trueba Urbina, la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional: "...tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar, en función niveladora"⁹⁵.

Por su parte el tratadista José Dávalos Morales manifiesta: "...los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el numero e impusieron en la Carta de Querétaro el derecho para su protección. En el sistema que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora"⁹⁶.

Sin embargo encontramos una serie de tratadistas que están en desacuerdo al considerar al Derecho del Trabajo, como protector de los trabajadores. Entre ellos se encuentran los maestros De la Cueva, De Buen Lozano y Cavazos Flores, los cuales difieren entre ellos mismos en su criterio, como lo veremos a continuación.

El Maestro Mario de la Cueva, después de reconsiderar su posición inicial, estima que es un error considerar al Derecho Laboral como protector de los trabajadores en tanto que, cuando el Derecho Civil era el que regía las relaciones laborales de los seres humanos, se crearon normas que se destinaban a disminuir la explotación a la que eran sujetos los trabajadores, y por ese motivo eran y así se les denominó, leyes protectoras del trabajo, sin embargo considera que desde el nacimiento de la Constitución de 1917, el derecho colectivo adquirió con la huelga y la negociación colectiva, una fuerza inclusive mayor a la que poseen los empresarios y que por tanto, "...no fue una concesión de la burguesía y de su estado, sino un derecho impuesto por el trabajo al capital"⁹⁷. Expone que aceptar la teoría proteccionista del Derecho Laboral implica negar la fuerza de los trabajadores y tanto como admitir que sus normas son una merced del Estado.

Por su lado, el Doctor De Buen coincide con el punto de vista del maestro De la Cueva al subrayar que toda vez que las normas protectoras son aquellas destinadas a establecer una serie de prerrogativas a favor de los sujetos que se encuentran en una situación de inferioridad o desigualdad en una relación determinada, a efecto de establecer un equilibrio entre las partes, evidentemente por encontrarse la clase trabajadora en una situación de desventaja económica es menester que se le proteja por medio de normas que impidan el abuso de los patrones, esto es cuanto se refiere al derecho individual del trabajo. No sucede lo

⁹⁵ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 118.

⁹⁶ Dávalos Morales, José. Op. Cit. Pág. 16

⁹⁷ De la Cueva, Mario. Op. Cit., Pág. 106.

mismo en el derecho colectivo estima, toda vez que en él: "... se parte del supuesto de que la organización de los trabajadores y sus medios de acción (negociación colectiva, huelga, paros etc.) les conceden el beneficio de la igualdad de fuerzas respecto del patrón"⁹⁸.

Finalmente Baltasar Cavazos Flores expone: "...en la actualidad el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo"⁹⁹.

Para concluir con esta característica, diremos que el fin para el que fue creado el Derecho del Trabajo es el de proteger los intereses de la clase trabajadora, no porque sea inferior en forma alguna, sino porque carecen de la fuerza económica que desgraciadamente es la que prevalece en el mundo desde los tiempos más remotos. Una vez más reiteramos, lo que buscó esta disciplina desde sus inicios; que debe y deberá seguir buscando en los tiempos venideros es que se alcance la tan anhelada justicia social.

Mínimo de garantías sociales.- Esta es una de las características del derecho del trabajo más representativas de la materia que nos ocupa. Al decir el Maestro José Dávalos Morales, consiste en lo siguiente: "...el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados (a través de la negociación individual y colectiva), más nunca reducidos o negados..."¹⁰⁰.

Al respecto, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo, religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

De hecho, algunos autores consideran que la frase consignada en el segundo párrafo del artículo 123 Constitucional que establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo...", da a entender que los derechos consignados en este artículo constitucional son simplemente la plataforma, el punto de partida para legislar en

⁹⁸De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit., Pág. 66

⁹⁹⁹Cavazos Flores, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición, Editorial Trillas, México, 1997, Pág. 32.

¹⁰⁰Dávalos Morales, José. Op. Cit. Pág. 17.

la materia. Es por lo anterior por lo que se considera que tanto la Constitución como las Leyes Laborales, contienen en sus normas los derechos mínimos a los que tienen derecho los trabajadores, es decir, son los derechos más elementales a los que son sujetos, lo cual no significa que sean susceptibles a ser mejorados o de obtener mayores prestaciones mediante la celebración de contratos de trabajo individuales o colectivos. Son, en suma: "... los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse"¹⁰¹.

La irrenunciabilidad del Derecho del Trabajo es una característica que consiste en que los trabajadores no pueden en ningún caso, renunciar a los derechos o prerrogativas que consignan en su favor las leyes laborales. Puesto que el derecho laboral es protector de los trabajadores, les impide a estos que dejen de gozar de los derechos consignados para ellos.

Esta característica identifica de inmediato al derecho laboral, al contemplar que todo derecho es irrenunciable, excepto en esta materia, por las razones que he expuesto en el párrafo anterior, "...es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo"¹⁰².

Dicho carácter fue consagrado en varias disposiciones legales, así tenemos que la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional establece: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores...".

Por su parte, el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo consigna que las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Fracción XII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Íntimamente relacionada con la irrenunciabilidad de las normas laborales, encontramos otra característica de esta, la imperatividad. En cuanto al carácter imperativo del Derecho del Trabajo, De Buen señala: "...no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia. Ésta se impone, coactivamente, si es preciso"¹⁰³.

¹⁰¹De la Cueva, ario. Op. Cit. Pág. 98.

¹⁰²De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit., Pág. 70

¹⁰³Idem. Pág. 70.

El Maestro Mario de la Cueva considera que toda norma jurídica es una regla de conducta cuya observancia ésta garantizada por el Estado, que por tal razón adquiere poder coactivo. Al respecto en su obra cita la exposición de motivo de la Ley de 1931 donde se establece que: son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas”¹⁰⁴.

Señala además el maestro que la imperatividad adquiere un significado distinto, dependiendo de sus destinatarios, ya que en los casos de los trabajadores, éstos deben exigir el cumplimiento de las normas, ya que al pretender renunciar a sus derechos afectan a toda la clase trabajadora, “equivale a la entrega de la dignidad”¹⁰⁵, por otro lado, la imperatividad representa una exigencia del pueblo hacia los empresarios, para que cumplan con las normas laborales y finalmente, la imperatividad impone al Estado una obligación de vigilar y hacer cumplir las mismas.

Reivindicador de la clase trabajadora.- Fue el maestro Alberto Trueba Urbina quien considero que una de las características del derecho del trabajo es que tiende a reivindicar a la clase trabajadora. Lo anterior significa que el derecho laboral tiene como funciones, además de proteger a la clase trabajadora, la de restituírle sus derechos, devolverle a la colectividad que ha sido menos favorecida económicamente e inclusive explotada lo que por derecho les pertenece. “...conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recupere la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano”¹⁰⁶.

A manera de antecedente, y para estar en posibilidad de establecer cuales son y en que consisten los principios rectores del Derecho del Trabajo, citaremos la concepción que respecto a los principios generales del Derecho expuso el maestro Demófilo de Buen, para quien los principios generales del derecho son: “los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso”¹⁰⁷.

¹⁰⁴De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 100.

¹⁰⁵Idem. Pág. 101.

¹⁰⁶ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 122

¹⁰⁷De Buen, Demófilo. Introducción al estudio del Derecho Civil, Madrid.1931, Págs. 312-322, citado por Néstor de Buen Lozano en Derecho del Trabajo, p. Cit. Págs. 77-78.

La Constitución Mexicana establece en el último párrafo de su artículo 14 que en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho.

Numerosos autores han tratado el tema que nos ocupa, y tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como los Tribunales Colegiados han manifestado en sus resoluciones, opiniones respecto a lo que debe entenderse por principios generales del derecho. A continuación transcribiremos un criterio emitido por uno de nuestros Tribunales a manera de ejemplo.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. SU FUNCION EN EL ORDEAMIENTO JURÍDICO.

“Tradicionalmente se ha considerado en el Sistema Jurídico Mexicano que los jueces para la decisión de los sometidos a su conocimiento están sujetos a la observancia no solo del derecho positivo-legal, sino también de los dogmas generales que conforman y dan coherencia a todo el ordenamiento jurídico, que se conocen como principios generales del derecho según la expresión recogida por el constituyente en el artículo 14 de la Carta Fundamental. La operancia de estos principios en toda su extensión para algunos como fuente de la cual abrevia todas las prescripciones legales, para otros como su orientación o fin no se ha entendido restringida a los asuntos de orden civil tal y como podría desprenderse de una interpretación estricta del artículo constitucional invocado, sino que aún sin positivización para otros ordenes de negocios, es frecuentemente admitida en la medida en que se les estima como la formulación más general de los valores ínsitos en la concepción actual del derecho.- Su función desde luego no se agota en la tarea de integración de los vacíos legales; alcanza sobre todo a la labor de interrelación de la ley y aplicación del derecho, de allí que los tribunales estén facultados y, en muchos casos, obligados a dictar sus determinaciones teniendo presente, además de la expresión de la siempre limitada por su propio generalidad y abstracción, los postulados de los principios generales del derecho, pues éstos son la manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia de una comunidad. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Queja 93/89.Federico López Pacheco.27 de abril de 1989.Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Adriana Leticia Campuzano Gallegos¹⁰⁸.

En nuestra opinión, la tesis anteriormente citada expresa con claridad lo que debemos entender por principios generales del derecho, de manera que no insistiremos en ampliar el concepto.

Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo sigue la redacción del artículo 14 de la Constitución, aunque adiciona unos conceptos innovadores (como el mencionar los denominados principios generales de justicia social), que contribuyen a darle ese carácter especial a la legislación laboral, al establecer que

¹⁰⁸ Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Parte III. Segunda Parte-2. Tesis. Página: 573.

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

Con lo anterior se demuestra, que las reformas al artículo 48 la Ley Federal del Trabajo a las que nos referimos en el presente trabajo de tesis, son contrarias a los principios antes descritos; lo que constituye una clara violación a los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de la Historia.

Aunado a que dicha reforma no especifica y motiva en que se deberá de basar el juzgador para poder determinar el monto de los SALARIOS CAÍDOS, porque como se puede apreciar se menciona **“HASTA”** POR DOCE MESES, al trabajador se le transgreden sus derechos por los motivos antes expuesto en la presente tesis y a los patrones al considerar los doce meses sean excesivos en la condena y por consecuencia se interpondrá el juicio de amparo y una dilación más al procedimiento que constituye una violación a los derechos del trabajador.

4.4. PROYECTO DE DEROGACION A LAS REFORMAS AL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO DE LOS SALARIOS CAIDOS.

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 periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.**

4.5. PROPUESTA DEL PARRAFO SEGUNDO RENGLONES TRES Y CUATRO A FIN DE QUE SEA DEROGADO

COMPUTADOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA POR UN PERIODO MÁXIMO DE DOCE MESES.

4.6. REFORMA PROPUESTA:

QUE SERAN COMPUTADOS; TRES AÑOS SALARIOS CAÍDOS, DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

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 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 indemnización o prestaciones.

4.7. PROPUESTA DEL PARRAFO TERCERO CUARTO RENGLON (ESPECIFICAMENTE AL PORCENTAJE) A FIN DE QUE SEA DEROGADO)

DOS POR CIENTO MENSUAL

4.8. PROPUESTA DE REFORMA

INTERES BANCARIO, ESTABLECIDO POR LA COMISION NACIONAL BANCARIA, VIGENTE.

En caso de muerte del trabajador, dejaran 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, 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. (DOF 30/11/12)

Dicha propuesta de reforma se hace; por las consideraciones de hecho y de derecho; expresadas en el presente trabajo de tesis, ya que en la práctica; los expedientes y/o juicios laborales continúan siendo procedimientos de resistencia al durar más de cinco años para poder concluirlos; en virtud de que si bien es cierto, y por mencionar una más de las reformas del 29 de Noviembre del 2012;

Los juicios laborales se llevan a cabo en dos etapas procesales como lo son:

A.- CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES

B.- OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Esto se resolvió con el fin de dar celeridad a los juicios; pero en la práctica no ocurre; toda vez que, es del conocimiento de los litigantes; que al haber presentado su escrito inicial de demanda, el acuerdo de radicación a la demanda (admisión), es de mes y medio; que la fecha de audiencia inicial, en el mejor de los casos es señalada con cuatro meses después de la radicación; por lo que estamos hablando de cuatro meses y medio en promedio; para la celebración de la Audiencia de ley, siempre y cuando se encuentren debidamente notificados las partes; si a esta situación le agregamos que no se encuentren notificados los demandados (caso muy común) se señala nueva fecha de audiencia; agregando de nueva cuenta tres o cuatro meses por que según las Juntas de Conciliación y Arbitraje existe una carga excesiva de trabajo; (sin resultar exagerada mi redacción de estos hechos) considerando que fueron emplazados a juicio todas las partes y solo se haya retrasado en una ocasión dicha audiencia inicial; en la misma (AUDIENCIA DE LEY), se puede diferir por pláticas conciliatorias; por lo que se retrasara el procedimiento de nueva cuenta cuatro meses; ya que se lleva a cabo la multitudinaria audiencia, se señala una nueva fecha a fin de llevara a cabo la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sumando tres meses para la continuidad del procedimiento; en el supuesto de que se lleve a cabo la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; dependiendo de la cantidad de pruebas ofrecidas, la Junta de conocimiento puede reservarse sobre el acuerdo de admisión de pruebas; tardando hasta mes y medio para resolver; señalando fechas de audiencia para el desahogo de cada prueba ofrecida por las partes en el juicio; para su desahogo llega a transcurrir hasta dos años; una vez concluido el expediente laboral se turna el mismo a proyecto de resolución; resolución que se

emite de seis a ocho meses después de concluido el juicio; Amen de que ya fue dictaminado y existe Laudo; el mismo será recurrido mediante el Juicio de Amparo Directo y que nuestros más altos Juzgados de Distrito de igual forma según su argumento se encuentran rebasados por la excesiva carga de trabajo llegan a resolver el Recurso interpuesto ante ellos hasta con una dilación de un año (TODO ESTO EN EL MEJOR DE LOS ESCENARIOS), lo que nos da como resultado un total de 61 meses después de la presentación de la demanda, transformado en años 5.08 años.

Por lo que resulta contrario a los derechos de los trabajadores que los SALARIOS CAÍDOS únicamente sean **computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.**

Así como el porcentaje del Dos por ciento; ya que como sea manifestado y es de conocido y explorado derecho el Salario Mínimo, se incrementa en base a la tasa inflacionaria que sufra el país y a los estándares bancarios; porque no, entonces darle el mismo interés e importancia a los Salarios Caídos, ya que uno de los principios básicos consagrados en nuestra Constitución es la Igualdad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Durante el desarrollo de la presente tesis expusimos claramente que uno de los fundamentos y pilares del Derecho; así como del Derecho del Trabajo; consagrados en nuestra Constitución Política (Carta Magna), radica en la Igualdad de todos los ciudadanos y en este caso los trabajadores; el trabajo humano Único en su esencia, de tal suerte que no importando el tipo de labores que desempeñen, o la actividad que realicen, todos los individuos que viven de su esfuerzo; deben de ser sujetos de los mismos derechos y tratados internacionales, en la medida de lo posible, de la misma forma.

SEGUNDA.- Se ha mencionado que al referirnos como Salarios Vencidos y/o Salarios Caídos, resultan aplicables ambas definiciones, como se fundamenta en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y que nuestros más Altos Tribunales lo mencionan en sus resoluciones emitidas por los mismos y plasmadas en Jurisprudencias, como se han transcrito en el cuerpo del presente trabajo.

Haciendo énfasis en la crisis económica que sufre nuestro país y que resulta complejo conseguir un empleo bien remunerado y que esto es aprovechado por las empresas, ya que la reforma de fecha 29 de noviembre del 2012, al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo tercer y cuarto renglón que se transcribe: A QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS VENCIDOS COMPUTADOS DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA POR UN PERIODO MAXIMO DE DOCE MESES. La misma le da una incertidumbre al trabajador y una facultad al empleador de poder despedir a sus trabajadores, al recibir una condena por Salarios Caídos de hasta un año.

TERCERA.- Por otra parte expusimos una breve narración de la Historia del Derecho Laboral; esto con el objeto de exponer las ideologías de los personajes históricos mencionados en la presente tesis; que constituyen la igualdad de los seres humanos, la protección de los trabajadores a lo largo de la Historia, la creación de nuestra constitución y sus reformas en el transcurso del tiempo subsanando los abusos de la clase trabajadora como ocurrió en el periodo de Porfirio Díaz; por mencionar alguno.

Remontándonos a la Constitución de 1917, a las Organizaciones Obreras a la Confederación de los Círculos Obreros Católicos y la Casa Obrera, como precursores del derecho del trabajo y su nacimiento. Reformas Constitucionales que dan como resultado nuestra Ley Federal del Trabajo actual.

CUARTA.- Integrando al presente trabajo de tesis conceptos como lo son: Derecho del Trabajo (diferentes interpretaciones de Tratadistas por mencionar algunos, el Doctor Néstor de Buen, Mtro. Rafael Caldera, el Jurista Castorena), Trabajador, Patrón, Salario (así como sus divisiones, por Unidad de Tiempo, Comisión, Precio Alzado), por supuesto no podía faltar el concepto de Salarios Caídos, Tablas de Salarios Mínimo, Justicia Social.

Referente al salario mínimo y en el transcurso de la Historia, se puede apreciar que a los trabajadores se les ha discriminado al establecer tres áreas geográficas, para determinar el salario mínimo general, que va de la mano de los salarios caídos; ya que como es conocido los salarios no son los mismos para los trabajadores en todo el país, y por consecuencia los salarios percibidos en el área geográfica considerada como "A", no es el mismo en el área "C", desigualdad que fue corregida en parte el día 25 de octubre del 2005; como se ilustra con la tabla de salarios mínimos agregada en el cuerpo de la presente tesis; fusionando las áreas geográficas "A" y "B" en una sola; quedando únicamente dos áreas geográficas referentes al salario mínimo y que en la actualidad (2018), queda el Área Geográfica única, lo que constituye un logro a la Igualdad de los trabajadores, siendo el resultado de los esfuerzos de nuestros legisladores, constituyendo la reivindicación de la clase trabajadora y que se garanticen los preceptos e ideologías plasmados en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo.

Historia y conceptos expuesto; con el único fin de llegar a la conclusión de que los derechos de los trabajadores siempre han sido protegidos y que las reformas de fecha 29 de noviembre del 2012, al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, tercero y cuarto renglón; así como el porcentaje que se menciona es improcedente y violatorio de los derechos consagrados en nuestras legislaciones.

QUINTA.- Manifestando el Marco jurídico del Derecho del Trabajo, para soportar la tesis de las violaciones que implican las reformas mencionadas en líneas anteriores, mencionando los artículos respectivos 14 y 16 Constitucionales.

SEXTA.- Proponiendo la Reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; fundamentando la subsistencia del trabajador con una resolución emitida por la Junta Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, que de igual forma se encuentra relacionada con los salarios caídos, tema principal del presente trabajo de tesis, mencionando los conceptos de; Derecho Protector de la Clase Trabajadora, Garantías Sociales y Principios del Derecho del Trabajo; preceptos que se violan en perjuicio de los trabajadores y de los propios patrones.

BIBLIOGRAFIA

FUENTES CONSULTADAS

- 1.- Buen Lozano, Néstor De. Derecho Del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
- 2.- Buen Lozano, Néstor De. La Decadencia Del Derecho Del Trabajo, Editorial Porrúa, México. 2001.
- 3.- Castorena, José De Jesús. Procesos Del Derecho Obrero. Imprenta Didot, S. DE R.L., México. Sin Año de Publicación.
- 4.- Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México, Enero 1996.
- 5.- Cavazos Flores, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición, Editorial Trillas, México 1997.
- 6.- Cueva, Mario De La. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Decima Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
- 7.- Dávalos Morales, José. Un Nuevo Artículo 123, Sin Apartados, Tercera Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México 1999.
- 8.- De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
- 9.- Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998.
- 10.- Meléndez George, León Magno. La Unificación del Sistema de Justicia Laboral, Editorial Porrúa, México 2000.

11.- Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido, Comentarios y Jurisprudencia, Novena Edición Corregida y Aumentada, Editorial Pac. México. 1989.

12.- Reynoso Castillo, Carlo. Permanencia de las Relaciones de Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana, México 1997.

13.- Santos Azuela, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987.

14.- Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Trillas, México, 1997.

15.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

16.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Segunda Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México, 1973.

17.- Russomano, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Traducción de Héctor Fix Zamudio y José Dávalos, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980.

18.- Patricia Lemus Raya, Derecho del Trabajo, Serie Jurídica.

19.- Juan Soto Cerbón, Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas.

20.- DR. Roberto Baéz Martínez, Principios Básicos de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Pac. S.A. DE C.V.

21.- Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

22.- Raúl Márquez Romero. Lineamientos y criterios del Proceso Editorial. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2013.

LEGISLACIÓN

23.- Constitución Política de los Estados Políticos Mexicanos, Edición ESFISCALES ISEF, México 2009.

24.- Ley Federal del Trabajo, Editorial Alfaro, México. 2009.

25.- Ley Federal del Trabajo, Editorial ISEF, México. 2013.

26.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, Última Reforma, Diario Oficial de la Federación, México 2006.

27.- Ley Federal del Trabajo (Agenda Laboral). EDITORIAL ISEF. Publicada 12 de junio de 2013.

DICCIONARIO

28.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomos C-D-S-T. Editorial Porrúa, México 1998.

29.- Diccionario Larouse, Usual, Ediciones Larouse, México 1994.

OTROS

30.- Cámara de Senadores, Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público, Tomo I.

31.- Cámara de Senadores, Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, 34 Legislatura, 1932-34, Ramo Público.

32.- Cámara de Senadores, Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial de Reforma Constitucional, Libro 207-1, 45 Legislatura, 1961-1963, Ramo Público.

33.- Página de Internet; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Noviembre, Ley Federal del Trabajo, Actualizada, Op. Cit., Págs.01-11.

34.- Diario Oficial de la Federación, 26 de Noviembre de 2012.

35.- Diario Oficial de la Federación, 30 de Noviembre de 2012.

36.- Comisión Nacional de Salarios Mínimos
<https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-area-geografica>