



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO**
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 8793-09

**PROPUESTA PARA REFORMAR EL
ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
RESPECTO A LA RATIFICACIÓN DE TODA RENUNCIA
VOLUNTARIA COMO REQUISITO PARA SU VALIDEZ**

TESIS

**Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta:

FRANCISCO ARREGUÍN CORNEJO

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

Enero 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBE SIEMPRE
CONSIDERAR A LA DEMOCRACIA Y A LA DIGNIDAD
HUMANA COMO PRINCIPIOS INDUBITABLES QUE
CONFORMAN TODA INSTITUCIÓN LABORAL”

DR. MIGUEL BORRELL NAVARRO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	1
1.1. Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo Global.	1
1.1.1. Grecia.	1
1.1.2. El Imperio Romano.	1
1.1.3. La Revolución Francesa.	2
1.1.4. Alemania.	2
1.2. Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo Mexicano.	3
1.2.1. Época pre-colonial.	3
1.2.2. Época Colonial.	4
1.2.3. Las Leyes de Indias.	5
1.3. El México Independiente.	8
1.3.1. La Constitución de 1857.	8
1.3.2. Las huelgas de Cananea y Río Blanco.	10
1.4. La Constitución de 1917.	14
1.4.1. Artículo 123 Constitucional.	14
1.5. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	17
1.6. La Ley Federal del Trabajo de 1970.	18
1.6.1. La Ley Federal del Trabajo de 1970.	18
1.6.2. La Reforma de 2012.	19

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO.	22
2.1. Concepto de Derecho del Trabajo.	22
2.2. Fuentes del Derecho del Trabajo.	24

2.3. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.	25
2.4. Características del Derecho del Trabajo.	28
2.5. Finalidad del Derecho del Trabajo.	30
2.5.1. Equilibrio de la relación de Trabajo.	30
2.5.2. La Justicia Social.	31
2.5.3. El Principio de Igualdad.	32
2.5.4. El Principio de libertad.	33
2.5.5. La Dignidad.	34
2.5.6. La estabilidad en el empleo.	35
2.6. Concepto de Trabajo.	36
2.7. Sujetos de la relación laboral.	37
2.7.1. Trabajador.	37
2.7.2. Patrón.	38
2.7.3. Empresa y Establecimiento.	40

CAPÍTULO III

LA RELACIÓN DE TRABAJO, DERECHOS Y OBLIGACIONES.	42
3.1. La relación individual de trabajo.	42
3.1.1. Concepto de relación individual de trabajo.	42
3.1.2. Diferencia entre relación individual de trabajo y contrato individual de trabajo.	43
3.2. Los Contratos de Trabajo.	44
3.2.1. Contrato Individual de Trabajo.	44
3.2.2. Tipos de Contratos Individuales de Trabajo y su duración.	47
3.2.3. El Contrato Colectivo.	48
3.2.4. El Contrato Ley.	49
3.3. Jornada de Trabajo.	50
3.3.1. Concepto.	50
3.3.2. Modalidades de la Jornada de Trabajo.	52
3.3.3. Jornada Extraordinaria.	53
3.4. El Descanso.	53

3.4.1. Descanso semanal.	54
3.4.2. Vacaciones.	55
3.4.3. Descanso Obligatorio.	56
3.5. El Salario.	57
3.5.1. Concepto.	57
3.5.2. Formas de Salario.	58
3.5.3. Principios rectores del Salario.	60
3.5.4. Protección al Salario.	61
3.6. Prima de Antigüedad.	63
3.7. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.	65
3.8. Aguinaldo.	67
3.9. Seguridad Social.	68

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	71
4.1. Principios procesales.	71
4.2. La Capacidad y la Personalidad.	78
4.3. Los Incidentes.	80
4.4. La Caducidad.	82
4.5. Las Notificaciones.	83
4.6. Prescripción y términos.	87
4.7. La Demanda y Contestación.	91
4.8. Las pruebas.	94
4.8.1. La carga de la prueba.	107
4.9. Resoluciones laborales.	109

CAPÍTULO V

LA RENUNCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS	113
5.1. Concepto de renuncia.	113
5.2. Naturaleza jurídica de la renuncia.	114
5.3. Efectos jurídicos de la renuncia.	114
5.3.1. Validez y nulidad de la renuncia.	115
5.4. Derecho comparado.	116
5.4.1. Argentina.	116
5.4.2. Colombia.	119
5.4.3. España.	121
5.4.4. Estados Unidos.	121
5.5. Hermenéutica Jurídica en relación con la renuncia.	122
5.5.1. Análisis de la Jurisprudencia en relación con la renuncia.	124
5.5.2. Análisis dogmático de la renuncia.	127
5.6. Propuesta de reforma del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.	128
CONCLUSIONES.	
BIBLIOGRAFÍA.	

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo tiene la finalidad de ser una herramienta en pro de la justicia y la equidad, busca obtener las garantías necesarias para la protección de los trabajadores y del capital también, buscando de esta forma una protección a las partes de la relación de trabajo para que exista una convivencia digna y armónica en las relaciones de trabajo, ya que el trabajo es la actividad mas fructífera y satisfactoria que puede realizar el ser humano y es de gran importancia mantener la realización de éste en un entorno digno, armónico y alentador, en busca siempre de un progreso y superación.

Es por esto, que nuestras Leyes deben buscar siempre estos principios de convivencia y dignidad en el trabajo, apegándose claro a la realidad social de nuestro país, en busca de una mejora constante de los derechos laborales, haciendo que por medio del cumplimiento de las normas nuestra sociedad progrese y sea mas justa, debido a que en la práctica laboral del país se dan muchas situaciones donde se vulneran los derechos de los trabajadores en detrimento de los mismos, haciendo los patrones omisión de las normas al momento de finiquitar a los trabajadores y omitiendo los procedimientos que establece la Ley laboral para el caso de rescisión de las relaciones laborales por causas imputables a los trabajadores y a veces a los patrones.

La situación por la que pasa nuestro país en este momento es un tanto crítica en el aspecto de la estabilidad laboral, existe un desequilibrio laboral, debido a que hay una gran necesidad de trabajo por parte de la sociedad y hay menos puestos de trabajo que aspirantes a éste; es por esto, que en vista de la necesidad de los trabajadores, los patrones realizan la práctica de al momento de contratar a un nuevo trabajador, le presentan hojas en blanco para que las firmen, o en su caso, su misma renuncia, esto a todas luces es ilegal, y se aprovechan de la necesidad

de trabajo existente para obtener las firmas de los trabajadores y poder dar por terminada la relación de trabajo unilateralmente sin ninguna responsabilidad para el patrón, vulnerando derechos de los trabajadores entregando a estos cantidades inferiores a las correspondientes por un despido injustificado que se oculta tras la supuesta “renuncia voluntaria”.

Al momento de que un trabajador busca hacer valer sus derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el patrón se basa en esas hojas firmadas, redactando en ellas la renuncia y finiquito supuestamente entregados y utilizándolos como medio de prueba en contra de los trabajadores, que al objetar dichos documentos de falsos, corresponde a ellos la carga de la prueba, misma que es muy difícil de comprobar la falsedad de los documentos, obteniendo un laudo en perjuicio de los derechos del trabajador, obteniendo así los patrones el pago de cantidades inferiores a las realmente correspondientes, esto mediante falsedades y alevosía.

A pesar de que es incluso un principio constitucional, en sus artículos 5 y 123, donde se consagra que los derechos laborales son irrenunciables, y la Ley Federal del Trabajo establece que el hecho de que el trabajador renuncie a su trabajo no implica la renuncia de sus derechos, este principio se encuentra en el artículo 33 de la Ley, el cual es el principal objeto de este proyecto; a pesar de lo que mencionan estos ordenamientos legales, en la práctica, como ya mencioné, se vulneran estas normas a diestra y siniestra, dejando a los trabajadores en un estado de indefensión y con un perjuicio a la estabilidad laboral y económica de los mismos.

Por esta razón es por la que propongo una modificación al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo mediante una reforma a su contenido, el cual explico en las páginas siguientes, explicando desde los orígenes del Derecho Laboral a nivel nacional y en un ámbito global, su desarrollo a lo largo de la historia, su perfeccionamiento y las necesidades del Derecho Laboral contemporáneo, y finalmente expongo la modificación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo Global.

1.1.1. Grecia.

En la Grecia Antigua, los hombres libres siempre pudieron aprovechar el trabajo de los esclavos para todo tipo de actividades, ya fueran servicios domésticos, trabajar la tierra, el remo de las galeras y labores artesanales, ya que los Griegos consideraban denigrante todo tipo de trabajo. Mientras tanto los hombres libres dedicaban su tiempo libre a las artes y a la ciencia.

“Los esclavos eran equiparables a las cosas, por lo tanto no tenían derechos, los cuales solo a los hombres libres se les eran reconocidos.”¹ El Derecho del Trabajo no existió en esta época.

1.1.2. El Imperio Romano.

La antigua roma contaba con una enorme extensión geográfica, el sistema económico también descansaba en el esclavismo; encontramos que la situación del esclavo se recrudece, llegando a ser considerados como *res*, es decir, una cosa y su trabajo como mercancía, la libertad de trabajo se imputa solo al *homo-liber*, pero esta solo existía de facto, ya que no estaba consagrada como una potestad jurídica del individuo.

¹ Jacinto García Flores. Curso general de Derecho del Trabajo, 2ª ed., Trillas 2011, p. 18.

A medida que la mano de obra de los esclavos empezó a escasear, los hombres libres caídos en desgracia aceptaron prestar sus servicios “para otro, comprendido en el contrato *locatio conductio operarum*”², o contrato de arrendamiento de servicios regulado por el derecho civil.

Roma es el antecedente más significativo para el Derecho del Trabajo, ya que comienza a apreciarse, aunque de manera muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, encuadradas dentro del Derecho Civil, “Bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa”³, teniendo como objeto a las bestias, los instrumentos de trabajo, implementos y entre ellos a los esclavos.

1.1.3. La Revolución Francesa.

En Francia, el gobierno tiránico de Luis XVI fue derrocado por el pueblo en 1789, lo que dio lugar al fin del absolutismo y abrió las puertas a los derechos de los gobernados, que fueron plasmados en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, cuyos principios básicos fueron la igualdad y la libertad para todos los ciudadanos y consecuentemente a los trabajadores se les reconoció la libertad de asociarse y de huelga, que anteriormente a la revolución eran considerados como delitos en la *Ley Chapellier*.

1.1.4. Alemania.

Algo importante que reconocer en materia de derechos de los trabajadores en este país, es que lograron su reconocimiento sin tener que perseguirlos o levantarse en armas como lo fue en Francia, en 1869 se promulgó una ley a favor de los trabajadores, bajo las órdenes de Otto Von Bismarck, “con el objetivo de hacer de

² Héctor Santos Azuela, Derecho del Trabajo, McGraw Hill Interamericana, México, 1998, p. 22.

³ José Dávalos, Derecho Individual del Trabajo, 18ª ed., Porrúa, México, 2009, p. 3.

Alemania una verdadera potencia industrial⁴ y neutralizar el creciente avance de las corrientes socialistas, estableciendo en dicha ley incluso el seguro social para los trabajadores.

Para 1919 se proclamó la constitución de Weimar, “es la primera en Europa que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, los cuales –Nuestra constitución se había anticipado dos años- se elevaron por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre...”.⁵ De esta constitución se desprendió para toda Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, tanto así que desde entonces, imperativamente se han fijado las condiciones de trabajo por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

1.2. Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo Mexicano.

1.2.1. Época pre-colonial.

En la época pre-colonial, México carecía de cualquier norma escrita en materia de derecho del trabajo, ya que no se encontraba constituido como un país o estado así como actualmente lo conocemos, es por esto que la única norma de derecho del trabajo existente en ese tiempo eran normas consuetudinarias, es decir basadas en costumbres, esto por la razón de que el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, y por lo tanto siempre ha sido necesario mantener un equilibrio y orden.

Debemos tener en cuenta que en aquel entonces, no existía la idea o noción de la propiedad privada en el sentido de la industria sobre los medios de producción, lo único que existía era la figura del *Calpulli*, que era una unidad social compleja formada en la sociedad Mexica, que estaba compuesto por varias familias que se encargaban de diversas funciones. En algunas ocasiones varios *Calpullis* se

⁴ Miguel Borrell Navarro, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª ed., Sista, México, 2006, p. 11.

⁵ Mario de la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 20ª ed., Porrúa, México, 2005, p. 21.

encontraban unidos en barrios y solían estar especializados en determinadas actividades artesanales o profesionales.

José Luis Soberanes Fernández comenta que, en la época pre-colonial el desarrollo cultural más importante del continente se dio en dos grandes regiones, la Andina y la Mesoamericana.⁶ Es, a esta segunda región a la que corresponde nuestro país, lugar en donde se desarrollaron culturas tan importantes como la Olmeca, Teotihuacana, Maya, Tolteca, la ya mencionada Mexica, entre muchas otras.

De igual manera, las condiciones bajo las cuales se desarrolló el trabajo en la época pre-colonial son prácticamente desconocidas, poco o casi nada se sabe, sobre las formas en que se establecían las relaciones laborales. Una constante que se puede observar en casi todas las culturas que habitaron la región Mesoamericana es la esclavitud, que sin duda fue la base del trabajo.

En base a lo anterior podemos inferir que sería muy difícil pensar que se diera una relación de trabajo y por tanto un Derecho del Trabajo, dado que no existía la propiedad privada de los medios de producción, ya que todo lo que se producía era para la comunidad.

1.2.2. Época Colonial.

Se conoce con este nombre al periodo de trescientos años comprendido entre los años 1519 a 1521; época llena de constantes cambios, incertidumbre y de abusos contra los naturales del continente.

Con la llegada de Hernán Cortés en 1519 se da inicio a la conquista, surgiendo de esta forma los *conquistados*, pueblos que a lo largo y ancho del continente americano perdieron su autonomía.

⁶ José Luis Soberanes Fernández, Historia del Derecho Mexicano, 6ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 30.

En este periodo los españoles traen consigo la figura del esclavismo que imperaba en Europa y la imponen como base de la economía y la producción; se establece la *encomienda* que fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado *encomendero*, en compensación de los servicios que había prestado a la corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indios debían conceder a la corona. A cambio, el español debía cuidar de ellos en cuanto a lo espiritual como en lo terrenal, preocupándose de educarlos en la fe cristiana. El tributo se pagaba en especie, ya fuera con el producto de sus tierras, con servicios personales o con trabajo en los predios o minas de los *encomenderos*.

Junto con las *encomiendas*, llegaron de igual manera al nuevo continente los repartimientos, un sistema de rotación de trabajo en el que varios indígenas prestaban servicios personales a cambio de un sueldo.

Ambos sistemas dominaban principalmente el trabajo que se desarrollaba en el campo, ya que para el trabajo urbano, durante este periodo se impuso el régimen de las corporaciones.

Debido a que se originaron muchos abusos con los indígenas a través de la figura de la *encomienda*, surgieron diversas disposiciones, entre ellas y una de las más importantes fue el surgimiento de las Leyes de Indias, constituyendo estas, la primera legislación social dictada en el mundo.

1.2.3. Las Leyes de Indias.

Como se mencionó previamente, a causa de la explotación irracional a que eran sometidos los naturales del continente por parte de los *encomenderos* y a las constantes peticiones hechas a la corona española por los Frailes Dominicos, para que esta explotación cruel y desmedida fuera frenada, es que surge, de manera

paulatina, lo que se conoció como las Leyes de Indias, de las cuales se hizo una recopilación en el año de 1680.

Estas leyes son el ordenamiento mas importante del derecho indiano, el jurista Néstor de Buen señala al respecto "...se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy como propias de un sistema de explotación, sino por el contrario, dignas de una solución avanzada."⁷

Tienen su origen en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, en virtud de que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, en contra de los antiguos imperios de México y Perú, así como a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los *encomenderos*.

Es importante tener en cuenta que durante los primeros años de esta época, en México y en general en todo el Continente Americano, se generó una lucha ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; por lo tanto las Leyes de Indias son el resultado de dicha pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos.

La recopilación de las Leyes de Indias de 1680 se compone de nueve libros y doscientos dieciocho títulos, su importancia radica en que al ser recopiladas fueron clasificadas de acuerdo a la materia que regulaban, permitiendo que el conocimiento de las mismas fuera mayor y su aplicación mas genérica.

A continuación enuncio algunos aspectos relevantes de la recopilación de 1680 de las Leyes de Indias.

"- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del título VI del Libro III de la recopilación de las Leyes de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

⁷ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T.I. 10ª ed., Porrúa, México, 1997, p. 291.

- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, la Ley XVIII en el Título I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y los días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, el 23 de diciembre de 1583 la Ley XII, Título VI, Libro III de la recopilación, que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

- El pago del séptimo día, antecedente que se encuentra en la Real Cedula de 1606, que señalaba les pagaran a los indios semanalmente en dinero y no en cacao, ropa, bastimento, ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los indios lo quieren y no han de trabajar ni en domingo, ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo de lo referido, por ninguna vía.

- “La protección del salario a los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro...”. Lo anterior se encontró plasmado en la Ley V, Título VII, Libro VI de la Recopilación, dictada por Felipe II el 8 de julio de 1576, en donde se ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero. Con respecto a la puntualidad en el pago, se cita la Ley IX, Título XV, Libro XI dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608, que ordenaba que se pagara con puntualidad a los indios los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley del 26 de Mayo de 1609, de Felipe III, en donde se establecía multa para el Español que pagara con vino, chicha, miel o hierba del Paraguay, declarándose además perdido el salario pagado con dichas mercancías.

- En las Leyes de Burgos de 1512, se estableció entre otras cosas, los catorce años de edad, para ser admitidos al trabajo y la protección de la mujer encinta.

- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. Carlos V, el 12 de septiembre de 1533, “que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras circunstancias”.

- El principio de “verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V, aún se encuentra contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el Artículo 841.

- El principio de proporcionar casa.- Prevista en el Capítulo V, de la Real Cedula, dictada por el Virrey Antonio de Bonilla, en marzo de 1790; “Todos los dueños de esclavos, deberán darle habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casado, y que sean cómodos y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas y ropa necesaria, y con separación para cada uno, y cuando sean más de dos en cada cuarto, destinaran otra pieza, o habitación, separada, abrigada y cómoda para los enfermos”...⁸. Este es el antecedente de las prestaciones que actualmente reciben los trabajadores en relación al INFONAVIT.

Sin embargo, estas disposiciones, no funcionaron en realidad, ya que no fueron aplicadas, pues como ya lo mencioné, lo que predominó en la colonia española, fue la esclavitud y el trabajo en jornadas inhumanas, no obstante, las Leyes de Indias constituyen un adelanto y en la actualidad, en nuestra legislación vigente existen disposiciones que se encuentran en la legislación colonial estudiada.

Las leyes de Indias llevan el sello del pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas quien entre otros misioneros, reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no fueron iguales a los conquistadores.

1.3. El México Independiente.

1.3.1. La Constitución de 1857.

Esta constitución fue el resultado de la convocatoria de un congreso constituyente hecha por el entonces presidente, Ignacio Comonfort; fue jurada el 5 e Febrero de 1857 y fue el resultado de la revolución de Ayutla, que tuvo por objeto el derrocar

⁸ Loc. Cit.

la dictadura de Antonio López de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal. Una vez que fue depuesto Santa Anna; Comonfort convocó al Congreso Constituyente.

La declaración de derechos de este congreso tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; los artículos 4º y 5º consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que *“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”* .

Así como el artículo 17 del proyecto de Constitución del brillante jurista Ignacio L. Vallarta, en el que decía: “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares a títulos de propietarios”. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora. Este proyecto cayó en el vacío y nada más se aprobó quedando parte del artículo 5º constitucional.

En el nacimiento de un México independiente con ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada, obvio fue, que se adoptara un sistema económico liberal, por lo que fue imposible que se diera origen o lo que es más, un reconocimiento a la existencia de un Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente. A pesar de la existencia inevitable de ideas liberalistas, Ignacio Ramírez, fue un Constituyente que luchó por que se legislara para evitarla miseria y el dolor de los trabajadores, que estos recibieran un salario justo y participación de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Sin embargo, la Constitución de 1857 no logra dar al país la estabilidad deseada, nuevamente surgen inconformidades, Félix Zuloaga se levanta en armas y desconoce a Comonfort como Presidente, resurge la lucha entre conservadores y liberales, Juárez asume la presidencia de la República en mayo de 1861, los conservadores mexicanos pretenden establecer una monarquía en México, viajan a Europa buscando en apoyo de Napoleón III y proponen la Corona a Maximiliano

de Habsburgo, quien la acepta el 10 de Abril de 1864, un año después, ya en México, Maximiliano suscribe dos documentos, en cuyo contenido se encontraban normas que pretendían regular cuestiones laborales. El estatuto provisional del Imperio, fechado el 10 de Abril de 1865, es el primero de ellos; en sus artículos 69 y 70 podemos encontrar normas tendientes a proteger a los trabajadores; el segundo, la Ley del Trabajo del Imperio, fue suscrito el 1º de Noviembre de 1865 y contenía una serie de disposiciones complementarias, tendientes a otorgar una protección mas amplia a los campesinos y jornaleros.

Esta ilusoria monarquía termina el 19 de Junio de 1867 con el fusilamiento de Maximiliano en la ciudad de Querétaro, acto con el que Juárez se consolida al mando de la República.

La obra jurídica de Juárez es muy prolífica, está llena de un nacionalismo innegable, pero carece de sentido social, ya que no creó normas que buscaran proteger a los más débiles. Es bajo su mandato, que Juárez ordena la elaboración de un Código Civil y un Código Penal, ambos ordenamientos regularon cuestiones laborales, el Código Civil de 1870, obra realizada casi en su totalidad por Don Justo Sierra, lejos de salvaguardar a la clase obrera, acusa un proteccionismo total a favor del patrón.

1.3.2. Las huelgas de Cananea y Rio Blanco.

Históricamente hablando, estas huelgas, son consideradas producto de la expresión del descontento de toda la sociedad mexicana, pero sobre todo de la clase obrera, con el régimen porfirista. Hasta 1857, no había en México problema obrero, porque en realidad no existía industria, sólo en forma precaria; se encontraba la industria extractiva, la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados o textil. En la Constitución de 1857, se admitió el derecho de asociación, reconocido en el artículo noveno, no obstante, existía la prohibición de la huelga, pues los huelguistas eran considerados

delincuentes, al impedir el funcionamiento de las empresas. En el año de 1877 surgió una huelga en la empresa textil, “La Fama Montañesa”, establecida en Tlalpan, en el Distrito Federal, con posterioridad, aparecieron otros movimientos similares en los Estados de Sinaloa, Jalisco y Puebla. Los trabajadores comenzaban a reclamar el reconocimiento de sus derechos, si bien eran reprimidos con dureza y difícilmente alcanzaban alguna mejora en sus condiciones laborales, a finales del siglo pasado, bajo el periodo presidencial del General Porfirio Díaz, se había creado una clase dominante y acaparadora de la riqueza, se trataba particularmente de terratenientes, propietarios de las grandes haciendas, aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba casi totalmente en manos de españoles y algunos franceses. La minería estaba totalmente controlada por los ingleses y norteamericanos; en las zonas productoras de caña de azúcar se creaban los ingenios azucareros.

En el año de 1906, en Cananea, población del Estado de Sonora, funcionaba la mina Oversight, propiedad de la empresa llamada “Cananea Consolidated Cooper Co”, S.A., cuyo principal dirigente o administrador era un norteamericano de nombre William Greene, donde prestaban sus servicios numerosos trabajadores, mexicanos y extranjeros, sólo que los puestos principales, no solamente administrativos, sino operativos como mayordomos o capataces, eran desempeñados sólo por extranjeros, mientras que las labores más duras correspondían a los mexicanos, que percibían los salarios más bajos. El 16 de Enero de 1906, se fundó la llamada “Unión Liberal Humanidad”, conformada por Manuel M. Diéguez, quien fungía como Presidente; Francisco M. Ibarra como Vicepresidente y Esteban Baca Calderón como Secretario y poco después, en la parte baja de la explotación minera, en “El Ronquillo” y la “Mesa Grande”, se organizó el “Club Liberal de Cananea” presidida por Lázaro Gutiérrez de Lara, estas sociedades funcionaban en una especie de clases destinada a evitar la persecución patronal, así como la del propio Gobierno, que veían en esos grupos el nacimiento de un movimiento contrario a la situación política existente, ante tales movimientos, los propietarios de la Mina decidieron celebrar con éstos un contrato mediante el cual se convertían en intermediarios, pero con todas las

facultades para el manejo de personal, inclusive reducirlo y modificar los salarios. Esto se notificó a algunos de los trabajadores en la noche del 31 de Mayo; en la madrugada del 1° de Junio de 1906, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina, antes de la hora de que terminaran sus jornadas; al grito de “Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo”. Los trabajadores mandaron llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Diéguez, que trabajaban ahí para encabezar el movimiento, ya que también habían sido los organizadores de las sociedades liberales, y éstos de inmediato se pusieron a la cabeza del grupo. Cuando al amanecer corrió la noticia de la huelga, los trabajadores de otras minas como “El Capote” y “La Demócrata” se unieron al movimiento, así como los que laboraban en la concentradora de metales y en la fundición; pues el trato injusto era general. El pliego de peticiones redactado para ser presentado en las pláticas conciliatorias a la parte patronal, solicitaba tres renglones que tenían la mayor jerarquía jurídica:

- a) Jornada de ocho horas.
- b) Salario mínimo.
- c) Limitación de trabajadores extranjeros.

Además pidieron la igualdad de capacidades, esto es, que los mexicanos tuvieran la misma oportunidad de progreso que los norteamericanos. Mientras la empresa había solicitado por vía telegráfica, la presencia del gobernador de Sonora,

Rafael Izaba, mismo que se trasladó al lugar acompañado de una fuerte escolta de federales; pero además, Greene había solicitado el apoyo de los soldados conocidos como “rangers”, soldados rurales de Arizona al mando del Coronel Rynning también se trasladan a Cananea, con notoria violación a la soberanía mexicana.

Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores que peleaban desarmados contra los federales mandados por el Coronel. Kosterlinski, quien actuaba bajo las ordenes del jefe de la región militar General Luis Torres; en estas condiciones de represión son sometidos los huelguistas, que no obtienen mejorías y regresan a sus trabajos bajo el imperio de la fuerza.

Los que dirigieron y dieron origen al movimiento, fueron presos y trasladados a las mazmorras de Castillo de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz.

El día 7 de Enero de 1907, tuvo lugar en Orizaba, Veracruz la huelga de Río Blanco, que más que un movimiento obrero, fue una protesta social, ya que tiene características diferentes a la de Cananea, ya que su origen parte de la fundación del “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” con la intervención principal del Magonista, José Neira.

Con el fin de contrarrestar la fuerza que los trabajadores textiles estaban obteniendo, los patrones de la Ciudad de Puebla, organizaron una sociedad patronal con el nombre de Centro Industrial Mexicano, al que se adhieren poco tiempo después los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Tlaxcala, una vez organizados los patrones redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, que no solamente era abusivo en el aspecto laboral, por las jornadas extenuantes y los salarios bajos, las facultades que se arrojaban los patrones para el manejo del personal, sino que inclusive invadían la vida privada de los trabajadores, prohibiéndoles la lectura de libros y periódicos que no estuvieran previamente censurados por los patrones. Naturalmente los trabajadores de Puebla y Tlaxcala, lo rechazaron y declararon la huelga general el 4 de Diciembre de 1906.

Con la mediación del Arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitan la participación como arbitro de buena fe, de alguien en quien confiaban: el Presidente de la República, General Porfirio Díaz, pidiéndole que resolviera el conflicto dentro de una brevedad posible, finalmente, Porfirio Díaz emite el laudo en donde daba la razón por entero a los patrones; salvo que permitía, bajo la vigilancia del orden y la moral por parte de los administradores, que los trabajadores recibieran en sus casas a las personas que quisieran y que se prohibía el trabajo de niños menores de siete años.

El lunes 7 de Enero de 1907, los trabajadores se presentaron ante la fábrica, después que sonaron los avisos del silbato llamándolos, pero decidieron no

ingresar al trabajo, celebrando ahí mismo un mitin, durante el cual manifestaron su inconformidad con el Laudo Presidencial, en esos tiempos se encontraba la tienda de raya, instalada frente a la empresa, y al ver que los trabajadores se rehusaban a trabajar, les negaron la mercancía a las mujeres de los trabajadores, ya que éstos, les daban dicha mercancía a crédito, y al ser expulsadas de la tienda, esto dió origen a que se generara el motín en contra del mismo, el cual culmina con la quema de la tienda de raya.

La manifestación de los trabajadores y sus mujeres regresaba de Santa Rosa a Nogales, cuando fueron atacados por el 13° Batallón de Infantería, el cual había sido mandado por el Coronel José Ma. Villarreal, quien sin aviso alguno comenzó a disparar, con descargas cerradas, sobre la multitud, muchos murieron y otros fueron aprehendidos, mandándolos a cumplir condenas de trabajos forzados o a la cárcel de San Juan de Ulúa.

Río Blanco fue un movimiento obrero que surgió de la inconformidad por el hambre, de la desesperación y de la angustia de los trabajadores, su saldo de muertos se desconoce, pero se estima un aproximado de ochocientos obreros muertos, dando esto por resultado el cierre definitivo de las tiendas de raya y un laudo que reconoció el derecho a huelga de los trabajadores y recomendaba mejoras en las condiciones de vida.

1.4. La Constitución de 1917.

1.4.1. Artículo 123 Constitucional.

Nuestra Constitución de 1917, tiene como fuentes históricas principales, la lucha agraria y la lucha obrera. Se basa en el ideario socialista de los Constituyentes de extracción obrera y campesina, es fuente de un Derecho nuevo que pretende restituir la dignidad de la persona, que busca justicia de los anhelos del hombre que presta sus labores a diario en busca de un progreso y de mejores oportunidades, buscando paralelamente el progreso económico de las empresas y

del país, buscando con esto, un mayor desarrollo para el país y, por lo tanto, para los suyos.

La tesis del Partido Liberal Mexicano, constituye el documento de mayor importancia, pues es el detonante de los inicios de la Revolución Mexicana, causando consecuencias demasiado importantes para el Derecho Laboral en México.

De igual forma se fundó la “Casa del Obrero Mundial”, que fue una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución Mexicana, que agrupó a un número importante de distintos grupos de trabajadores, tales como uniones, centros, ligas de trabajadores, entre otras; la Casa del Obrero Mundial se fundó el 22 de Septiembre de 1912, fue la primera central sindical, era el único grupo obrero con representación nacional y dicha organización logró dominar el movimiento obrero en México de 1912 a 1918.

Para llegar al resultado de nuestra Constitución, se dieron en nuestro país un sinnúmero de acontecimientos y factores determinantes, los cuales, demostraron la necesidad de un cambio en el país, con el único fin de una mejoría a la sociedad mexicana, cambio que costó varias vidas, movimientos armados, levantamientos contra el gobierno pero siempre con el objetivo de lograr una mejoría.

En 1911, siendo Madero presidente de la República, se elaboró el primer contrato colectivo de trabajo para los hilados y tejidos, igualmente en ese año se pretendió crear una Ley del Trabajo, pero no se logró.

Para 1913, Agustín Millán lanza un decreto, estableciendo el descanso dominical, siendo esta la primera medida que adopta la Revolución Constitucionalista.

El mismo año, Venustiano Carranza, entonces Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila, aprovecha la situación e inicia el movimiento constitucionalista encabezado por él y emite El Plan de Guadalupe, donde

desconocía a Victoriano Huerta como Presidente de la República, el 26 de marzo de dicho año, en la Hacienda de Guadalupe, en Coahuila, lugar donde, Carranza, reúne a sus Jefes y Oficiales, para incitarlos a derrocar el gobierno de Huerta, la finalidad que se establecía en dicho Plan, fue el hecho de que Carranza, ocupara interinamente el Poder Ejecutivo y que convocara a elecciones generales, una vez que fuese consolidada la paz, pero una vez derrocado Victoriano Huerta, por medio del General Álvaro Obregón; Huerta, abandona el país, el 13 de agosto de 1913; y Carranza es proclamado Presidente de la República de manera interina

Cándido Aguilar, en 1914 promulga la primera Ley del Trabajo, esta Ley, establecía una jornada de trabajo de 10 horas y un salario mínimo de un peso; este mismo año, en Aguascalientes se decretó una jornada de trabajo de nueve horas, el descanso de un día semanal y la prohibición de disminuir salarios; Igualmente, en 1914, los estados de San Luis Potosí y Tabasco y en 2015 Jalisco, promulgaron disposiciones para reglamentar aspectos como salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de los menores y de las mujeres.

Veracruz no se quedó a tras, y el 19 de Octubre de 1914 se expide la Ley del Trabajo para dicho estado, la cual reglamentaba principalmente lo referente al salario mínimo, jornada de trabajo y protección en caso de riesgo profesional.

Para 1915 se promulgó en Yucatán la Ley del Trabajo y surge en Nayarit un ordenamiento similar. Estos proyectos dejaron preparado el camino para que en 1917, los Derechos Sociales fueran plasmados en la Constitución, en los artículos como el 3º, 4º, 5º, 27º y 123, siendo así nuestra Carta Magna precursora de los Derechos Sociales en el mundo.

En 1916, el Congreso de la Unión se reunió como Constituyente en Querétaro. Carranza buscaba reformar diversos aspectos de la Constitución de 1857, la cual había jurado defender, por lo cual se optó por crear una nueva Constitución, la cual, Carranza promulgó el 5 de Febrero de 1917. Esta nueva Constitución, desde entonces conocida como Constitución de 1917, introdujo una serie de conceptos

sociales, para entonces muy avanzados, como las relaciones obrero – patronales que quedaron plasmadas en el artículo 123.

Con este artículo, la constitución protegió a los trabajadores mediante la prohibición de los abusos que lo agotaban físicamente, que impedían una justa remuneración, apoyando el pago del salario igual para trabajo igual, tutelando el derecho a ser indemnizado en casos de accidentes de trabajo, estableciendo el principio de estabilidad en el trabajo y en general dignificando las condiciones de trabajo de la clase obrera.

En un principio, el artículo 123 establecía en su párrafo introductorio, la obligación de los Estados Federados para legislar en materia laboral.

“El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región...”⁹

Los Estados cumplen con esta disposición, pero no se logra ni la uniformidad ni la generalidad que los trabajadores requerían, esta situación de irregularidad en cuanto a las condiciones de trabajo, generó una reforma Constitucional en el año de 1929¹⁰, otorgando a la Federación, por medio del artículo 73, la facultad de legislar en materia de trabajo. Es de esta reforma de donde surge la Ley Federal del Trabajo del 1º de Agosto de 1931, una legislación de tipo especial; ya que solo existían otras dos legislaciones de este tipo en el mundo, las de Australia y Nueva Zelanda, ambas con un tinte fascista.

1.5. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 15 de Noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación presentó para su estudio, un proyecto de Código Federal de Trabajo a la Asamblea obrero – patronal, que se reunió en la Ciudad de México, esto constituye el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

⁹ Felipe Tena Ramírez, *Leyes Fundamentales de México*, 20 ed., Porrúa, México, 1997, pp. 929 y 930.

¹⁰ Mario de la Cueva, *Op. Cit. T.I*, p. 53.

En el año de 1931, la Secretaría de la Industria, Comercio y trabajo redactó un nuevo proyecto, al que dio por nombre Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931; contenía 685 artículos y carecía de una parte procesal, duro vigente 39 años hasta el 30 de abril de 1970.

La trascendencia de esta Ley radica en que al establecer tres instituciones como lo son el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, constituyó la base de una mejora constante de la clase obrera sindicalizada, situación que contribuyó al progreso de la economía nacional; sin embargo, la otra gran parte de los trabajadores, los no sindicalizados o trabajadores independientes, no pudieron al amparo de esta Ley gozar de los beneficios que se otorgaban en las revisiones contractuales.

Fue así que para 1968 se ideó por el Doctor Mario de la Cueva un sistema para desarrollar los trabajos de reforma de la Ley; invitó a patrones, a sindicatos y diputados a colaborar en los trabajos de reforma, logrando así el tripartismo laboral, dando como resultado la Ley Federal del Trabajo de 1970.

1.6. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

1.6.1. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvo dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno en 1960, el cual fue resultado de un trabajo de dos años, realizado por la Comisión nombrada por el entonces Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González, Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal y con Mario de la Cueva; dicho proyecto exigía para poder llevarse a cabo, una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, para que

estuviera acorde con el aumento de la minoría de edad para trabajar, a 14 años, una mas justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en la PTU, la corrección de las fracciones XXI y XXII por parte de la Suprema Corte, sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la aplicación de las ramas industriales de jurisdicción federal.¹¹

En Noviembre de 1962 fueron aprobadas las Reformas Constitucionales previamente mencionadas; el anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en 1968, hecho por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, fue divulgado entre los sectores interesados para que lo analizaran y vertieran sus ideas.

El 1 de Mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes a efecto de reunirse y así intercambiar imprecisiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones en Diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo; se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de patrones y trabajadores. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Abril de 1970 y entró en vigor el 1º de Mayo del mismo año.

1.6.2. La Reforma de 2012.

Esta Reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de Noviembre de 2012, entrando en vigor el día 1 de Diciembre del mismo año, fue la forma de concluir el Sexenio del entonces Presidente de la República, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, ya que se publicó precisamente el último día de su

¹¹ Cfr. Mario de la Cueva, Op. Cit. T.I, pp. 55 – 70.

gobierno y entro el vigor inmediatamente el primer día que dio inicio el Gobierno de Enrique Peña Nieto.

La idea de la reforma principalmente, según se detalle en la exposición de motivos es incrementar las oportunidades de empleo, mejorar las prestaciones laborales así como crear mano de obra mas calificada y cualificada, aumentar la población económicamente activa y de esta manera aumentar la producción; otro aspecto que se maneja es para disminuir los niveles de desempleo en los jóvenes, principalmente entre los 14 y 29 años, que es el rango de edad que representa el mayor número de desempleo.

Me permito transcribir un párrafo de la exposición de motivos de la reforma, tendiente a señalar la necesidad de la reforma en nuestro país;

“... la necesidad de una Reforma Laboral ha estado en Debate público, por lo que en los últimos quince años, en los que se han realizado un sinnúmero de foros, coloquios, seminarios, mesas de diálogo y consultas populares, en los que se han discutido los principales temas en los que es indispensable avanzar, y se han identificado los beneficios que tendría la actualización del marco laboral. Esto sin contar los cientos de iniciativas que se han presentado, por las diversas fuerzas políticas, para tratar de reformar un ordenamiento, que en su momento, por el contenido de sus disposiciones fue motivo de orgullo nacional, pues colocó a nuestro país a la vanguardia en el concierto internacional.”¹²

Por otra parte, el investigador de la Universidad Obrera de México, Marcos Tello, le dice a BBC Mundo que el efecto de la nueva ley será totalmente distinto a la versión oficial.

“Estimula todas las formas de trabajo informal porque debilita la contratación colectiva, uno de los principales mecanismos de defensa de los trabajadores”,

¹² Rubén Chávez Bárcenas, Comparación entre la iniciativa de Felipe Calderón de Reforma a la Ley Federal del Trabajo y el Texto de la Ley Vigente, México, 2012, p.1.

explica. “Esta reforma pone en el centro el interés de los patrones”.

La reforma laboral tiene varios temas polémicos, como la posibilidad de que una persona pueda ser contratada por algunas horas o en jornadas discontinuas, es decir, en horarios flexibles.

También se autorizan contratos a prueba o de capacitación, que pueden durar desde un mes hasta medio año.

En caso de que el empresario decida no emplear a quienes mantuvo en prueba no está obligado a pagar indemnización alguna por sus servicios.

Sin duda ha sido una reforma muy polémica, por los motivos previamente mencionados y por otros, como por ejemplo el recorte del plazo correspondiente del pago de Salarios Caídos a solo un año; sin embargo, sus consecuencias aun no es posible apreciarlas, dado el corto periodo en que ha estado vigente la Ley con sus reformas, es cuestión de observar el panorama laboral de México en los siguientes años.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. Concepto de Derecho del Trabajo.

Primeramente, para poder comprender el concepto de Derecho del Trabajo, es necesario visualizar y comprender el concepto de Derecho en general; para esto, contamos con un sinnúmero de ideas que buscan definirlo y explicarlo, desde unas muy simples hasta aquellas que su contenido abarca varias páginas tratando de explicar ampliamente lo que este término de diversas acepciones tiene como significado.

Tradicionalmente, este término se ha definido como "...el conjunto de normas jurídica que tienden a regular la vida del hombre en sociedad..."¹³, así mismo, una parte significativa de la teoría jurídica describe al derecho como un compuesto de normas jurídicas que imponen obligaciones o deberes.

Pienso, que el derecho no debe reducirse simplemente a normas que imponen obligaciones, el derecho debe visualizarse como aquel medio para obtener el ideal buscado por todos en sociedad, como menciona Rousseau en su obra El Contrato Social, sacrificamos una pequeña parte de nuestra libertad, de esa tan preciada libertad, para obtener un beneficio común, algo general que nos otorgará una libertad mayor.

El Derecho del Trabajo está clasificado dentro del Derecho público, aun cuando no está integrado únicamente de normas de esta índole. Su clasificación más obvia es dentro del Derecho social, a la par del derecho agrario.

¹³ Baltasar Cavazos Flores, Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales, 5ª reimpresión, Ed. Trillas, México, 1998, p.36.

García Maynez define el Derecho del Trabajo de la siguiente forma; "... Derecho del Trabajo, llamado también Derecho Obrero o legislación Industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre obreros y patronos."¹⁴

Rafael de Pina nos define el Derecho del Trabajo de esta manera; "Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero – patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas."¹⁵

Néstor de Buen dice que "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..."¹⁶

De las definiciones anteriores podemos deducir del concepto del Derecho del Trabajo a manera de conclusión, las siguientes características:

- El Derecho del Trabajo se compone de una serie de normas, principios e instituciones.
- La prestación de un servicio personal subordinado, consistente en una persona física que presta sus servicios a otra persona física o moral.
- Para que se configure una relación de trabajo debe existir libre voluntad de ambas partes, es decir, trabajador y patrón.
- Toda relación de trabajo debe ser remunerada justamente, es decir atendiendo a la naturaleza y riesgos del servicio prestado.
- Debe existir un equilibrio de la relación laboral y justicia social entre los factores de la producción.

¹⁴ Eduardo García Máñez, Introducción al Estudio del Derecho, 36ª edición, Ed. Porrúa, México, 1984, p. 152.

¹⁵ Rafael De Pina, Diccionario de Derecho, 13ª ed., Ed Porrúa, México, 1985, pp. 220 y 221.

¹⁶ Néstor de Buen, Op. Cit. T.I. p. 46.

2.2. Fuentes del Derecho del Trabajo.

La clasificación tradicional de las Fuentes del Derecho es la siguiente; fuentes formales, fuentes reales ó materiales y fuentes históricas, es aplicable, sin embargo, dadas las características que como Derecho Social tiene el Derecho del Trabajo, éstas Fuentes toman un perfil propio que las diferencia, aun siendo iguales, de las que dan origen a otras ramas del Derecho.

En el Derecho del Trabajo, los cambios económicos, políticos, sociales e ideológicos, determinan el curso que habrán de seguir los ordenamientos jurídicos que surjan y las reformas que posteriormente se hagan.

Las **Fuentes Históricas** constituyen los documentos o libros, inscripciones, papeles, etc., que encierran antecedentes o el contenido del texto de una o varias Leyes, en las cuales se encuentran las normas o principios tendientes a regular la actividad laboral.

Las **Fuentes Reales o Materiales** se conforman por distintos elementos o datos cronológicos, sociológicos, económicos, históricos, culturales o ideológicos, que surgen de la evolución y desarrollo de los pueblos y cuya manifestación presente, determina la sustancia que contendrán las normas jurídicas que habrán de regularlas.

“Las Fuentes Reales o Materiales son todos los hechos y acontecimientos de la vida que se producen dentro de la comunidad y que por su naturaleza se proyectan de modo trascendente, hasta adquirir cierta substancia que se integra en modos para la convivencia humana.”¹⁷

Las **Fuentes Formales** del Derecho del Trabajo las encontramos divididas en dos categorías, que son las directas y las indirectas.

Las Fuentes Formales Directas son:

¹⁷ Mario Deveali, Tratado del Derecho del Trabajo, Ed. La Ley, Buenos Aires, 1964, p.333.

- La Legislación: Concepto que en materia de Derecho deberá ser entendido en su más amplísima expresión, primeramente como el proceso de creación de la norma misma y en un segundo plano como el cuerpo legal del cuál se desprenden los principios para la creación de las normas de Derecho Laboral.
- La Jurisprudencia: Es el conjunto de tesis dictadas en materia laboral, sustentadas en las ejecutorias de los tribunales. Para que adquieran el carácter de Jurisprudencia, deberán haber sido dictadas cinco ejecutorias sobre casos iguales, no interrumpidos por una en contrario y aprobadas por lo menos cuatro ministros.
- Los Principios Generales del Derecho: Son los Principios del Derecho Natural que están inculcados en el corazón y la mente de todos los hombres y que en última instancia se encuentran basados en el sentido común; no se encuentran integrados formalmente en los ordenamientos jurídicos, por lo que se concluye que son proposiciones de naturaleza axiológica.
- La Justicia Social: Es el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerado el punto de vista de los derechos de la sociedad, sea considerado el punto de vista de los derechos de los individuos.
- La equidad: Es la igualdad de ánimo, derivada de la justicia natural, cuyas características son la rectitud y la imparcialidad.

Y por otro lado, las Fuentes Formales Indirectas son:

- Los Contratos Colectivos.
- Los Contratos Ley

2.3. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.

Para poder entender su naturaleza y ubicación del Derecho del Trabajo, dentro del plano de clasificación del Derecho, primero es necesario comprender tal clasificación para después poder tener una respuesta más certera.

El derecho privado es el derecho concerniente a los particulares, las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en sus relaciones, investida de autoridad.

El derecho público será el que regule las relaciones entre el Estado y el particular, ya que ésta es de subordinación, toda vez que el particular a quien se le aplica este derecho no está considerado jurídicamente igual frente al Estado, ya que éste último interviene en la relación, en su carácter de entidad soberana, por lo consiguiente no existe una relación de igualdad entre las partes.

Se debe entender que cuando el Estado en su calidad de ESTADO es uno de los sujetos de la relación jurídica, la justicia no puede ser de la misma especie que cuando los dos sujetos de la relación son particulares, el Estado puede actuar también como particular. En el primer caso nos referimos a la justicia de coordinación que su fin es el bien de los individuos que intervienen en la relación jurídica, la acción libre para cada individuo en la que el Estado solo intervendrá como protector y coordinador de los particulares.

“La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntrense colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público, si se establece entre un particular y el Estado, cuando no hay subordinación del primero al segundo, o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o de dos Estados soberanos.

En resumen, nos encontraremos ante una norma de Derecho Privado, cuando los sujetos se encuentren en un plano de igualdad, o sea, de coordinación, pero si uno de los sujetos es superior al otro, hablamos de una norma de Derecho Público.

Por otro lado, nos encontramos al Derecho Social, originado en Francia como ya se analizó en el capítulo anterior, mismo que puede definirse como el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

De lo anterior podemos concluir que el Derecho del Trabajo se puede concebir dentro del Derecho Social, ya que hablando de relaciones obrero-patronales, se busca que exista una justicia social; de donde surge ese derecho social cuando se le otorga al trabajador el hecho de pertenecer a determinado rango social; que es considerado un derecho social relativo, en donde interviene ya sea el Estado, el empresario u otra persona privada, a diferencia de los derechos absolutos o erga omnes; el derecho social también busca una conducta activa por parte del Estado, buscando que le otorgue prestaciones o intervenga, para que regule a los particulares y por último los derechos sociales se encuentran en normas constitucionales y no en normas reglamentarias, que sólo pueden mejorar y nunca disminuir en perjuicio de los sujetos que protegen las disposiciones contempladas en la Constitución.

Sin embargo, existe discrepancia entre los diversos Doctrinistas, ya que hay quienes afirman que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Privado, por tratarse de relaciones entre particulares, pero de igual forma hay quienes afirman que el Derecho del Trabajo se debe clasificar dentro del Derecho Público, ya que una de las partes se sitúa en un plano de Superioridad.

No obstante, la mayoría lo ubica dentro de una clasificación especial, esta es, el Derecho Social, donde se encuentra también el Derecho Agrario.

“...Por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 Constitucional es la fuente mas fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.”¹⁸

De lo anterior podemos entender que la naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona

¹⁸ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 5ª ed. Ed. Porrúa, México, 1980, p. 115.

humana del trabajador, en las que resulta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de la clase proletaria.

2.4. Características del Derecho del Trabajo.

1.- Es un derecho protector de la clase trabajadora. Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, y aun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2.- Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida. Tal es el caso, por ejemplo, que se han ido agregando otras actividades que antes no se encontraban reguladas, bajo el título "Trabajos Especiales". De lo cual, podemos decir, que la meta del derecho del trabajo es contemplar a una totalidad de la clase trabajadora.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados pero no disminuidos. Se les conoce como "sociales", en virtud de que están destinados a proteger a los trabajadores.

4.- Es un derecho irrenunciable. En el ámbito laboral, como lo hemos venido estableciendo, se encuentra revestido de características especiales, en el caso

que nos ocupa las normas contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo son irrenunciables, con lo que se rompe el principio que establece que todo derecho puede ser susceptible de renunciarse. Lo anterior encuentra sustento jurídico en lo preceptuado por el artículo 5o. Del ordenamiento legal en cita mismo que a la letra dice: “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:…XIII.-Renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

5.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

Podemos concluir estas cinco características señaladas como las de mayor importancia y relevancia, sin embargo la doctrina admite otras como un derecho propio de la clase trabajadora, como un derecho imperativo, según Alfredo Sánchez Alvarado. También en la Constitución de Querétaro de 1917 y posteriormente en la de Weimar en 1919, los trabajadores, son considerados como el nuevo factor real de poder, que plasmó sus derechos para organizarse en sindicatos, a luchar por sus intereses a través de la huelga, a negociar sus condiciones de trabajo y vigilar su cumplimiento, actos que a través de su libre ejecución, no permiten la intervención del Estado, resumiendo que la disciplina que nos ocupa es “un derecho de y para los trabajadores”. El laboralista Néstor de Buen afirma que “lo único cierto e indiscutible, es que se trata de una legislación laboral burguesa”, aunque tenga tintes de social; ya que todo nuestro sistema jurídico-laboral, “partiendo de nuestro Artículo 123 Constitucional, seguido de leyes locales y federales como la de 1931 y la actual de 1970, responde a un sistema económico capitalista y por consecuencia burgués. El mismo autor señala que la función de este Derecho es mantener la paz social. Y para conseguirlo, deberán ponerse en movimiento un conjunto de derechos y obligaciones de ambas partes, esto es, obrero-patronales a fin de que conjuguen sus correspondientes intereses. No obstante lo anterior, artículos como el 3º, el 27 y el

123 Constitucionales, contienen las inquietudes de la clase trabajadora, que deben ser consideradas como el punto de partida para dicha clase social.”¹⁹

2.5. Finalidad del Derecho del Trabajo.

2.5.1. Equilibrio de la relación de Trabajo.

La Real Academia Española define el término equilibrio de la siguiente manera: “Estado de un cuerpo cuando fuerzas encontradas que obran en él se compensan destruyéndose mutuamente.”²⁰

En un sentido económico – social, hablamos de equilibrio para referirnos a la justa repartición de la riqueza entre ricos y pobres.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos menciona el concepto de equilibrio en el primer párrafo de su artículo 2º, de la siguiente manera: “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.”; pero ¿A qué se refiere con “equilibrio”?

La idea de “equilibrio” que menciona nuestra Ley de la materia, se basa en la relación individual de trabajo, principalmente en la Tesis de la Plusvalía de Karl Marx, la cual nos señala que el trabajador, para obtener los satisfactores necesarios que le permitan mantenerse en condiciones de trabajar y reponer su fuerza, requiere para hacerlo, de menos de lo que el patrón paga por una jornada de trabajo, es así, que si un trabajador labora una jornada de ocho horas por día y solo requiere de cuatro horas por día para producir un valor al monto de su salario que le servirá para comprar los bienes y servicios que le permitan reponer su fuerza de trabajo, por lo tanto, el valor producido en las cuatro horas restantes,

¹⁹ Cfr. José Dávalos, Loc. Cit. p. 199.

²⁰ Diccionario de la Real Academia Española virtual; www.lemma.rae.es

constituye el beneficio del patrón, ya que este último le pagará por ocho horas de trabajo y no por cuatro.

Por equilibrio en las relaciones de trabajo, debe entenderse entonces aquel que busca que una vez que la relación laboral se haya generado, disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo.²¹

Un ejemplo de esta plusvalía referida en los párrafos anteriores, sería la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, reguladas en el artículo 117 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

2.5.2. La Justicia Social.

La Justicia Social fue el objeto primordial de la revolución de 1910, es el resultado que fue tan deseado por miles de campesinos y obreros que en carne propia sufrieron la injusticia de la cruel explotación y abuso a que fueron sometidos durante muchos años, en su lucha y sin egoísmo, estos hombres enarbolaron la bandera de la verdadera justicia y del bienestar de los Mexicanos.

Este concepto de justicia social, es harto complicado de definirse, se utiliza en múltiples ocasiones, para describir diversas situaciones, muchas veces dentro de la política, se plantea por diversos economistas, que la justicia social depende de diversos factores, como lo son el tiempo, si existe alguna crisis inminente, Justicia Social puede entenderse en alimentos, en vivienda, en ropa, etc. Si la situación no es tan grave, la justicia social se refiere a la reforma económica y educación para todos.

Este concepto se maneja en el artículo 2º de nuestra Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 17, referente a las fuentes del Derecho del Trabajo.

²¹ Cfr. Moisés Gómez Granillo, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, 22ª ed. Ed. Esfinge, México, 1996, p. 160.

La idea de justicia social es incompatible con la idea de explotación del hombre por el hombre, el maestro Trueba Urbina, señala que: “la idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los medios de producción.”²²

Para Ignacio Burgoa, “...la justicia social entraña un concepto y una situación que consisten en una síntesis armónica y respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo.”²³.

2.5.3. El Principio de Igualdad.

El principio de igualdad de trato lo podemos encontrar en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción VII, donde se hace referencia al salario, diciendo que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, este mismo principio lo expresa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86.

De una manera mas exacta, el artículo 56 de nuestro Ordenamiento Legal Laboral señala: “Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”.

²² Alberto Trueba Urbina, Op. Cit. P. 258.

²³ Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales, 28ª ed., Ed. Porrúa, México, 1996, p. 49.

De esta manera es como nuestra Ley regula la igualdad en materia laboral, siendo este un principio esencial dentro de todo ordenamiento legal, y debe ser la base de toda relación social, ya que sin este, la justicia sería un mero concepto sin aplicación tangible.

2.5.4. El Principio de libertad.

La libertad de trabajo es uno de los principios que más contribuyen a la felicidad humana, es sólo un marco pleno de libertad, que el hombre podrá desarrollar y alcanzar plenamente sus más profundas aspiraciones.

A partir de que en Francia se declararon los derechos del hombre y del ciudadano, se puede hablar de “libertad de trabajo” como uno de los derechos del hombre, posteriormente en nuestro país, dentro de la Constitución de 1857 se integró este principio, y en nuestra Constitución actual sigue vigente dentro del artículo 5º, diciendo lo siguiente: “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.” Esto dentro de su primer párrafo, y en su tercer párrafo expresa lo siguiente: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.”

Dentro de la Ley Federal del Trabajo también se encuentra plasmado este principio, un poco en el artículo 3º, pero principalmente en el artículo 4º y versa de la siguiente manera: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad...”.

Este artículo 4º de la LFT se refiere a lo mismo que el artículo 5º Constitucional, lo que en pocas palabras se refiere a que cada hombre es libre para escoger el trabajo que de acuerdo a sus gustos o a sus aspiraciones mejor le convenga.

Ignacio Burgoa nos dice que "... cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecúe a la teleología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolverse en su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado."²⁴

2.5.5. La Dignidad.

Este importantísimo concepto se encuentra tutelado en nuestra Ley Laboral en su artículo 3º, párrafo 2º como se muestra a continuación: "No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana."

Debido a lo plasmado en el párrafo anterior, los seres humanos, ya seamos trabajadores o patrones debemos guardar respeto siempre ante toda situación hacia nuestros compañeros de trabajo, hacia nuestros patrones o hacia nuestros empleados, esta es una máxima en toda relación laboral.

El mismo artículo señalado anteriormente, hace alusión a que el trabajo no es un artículo de comercio, porque de considerarse así, estaríamos haciendo una regresión en detrimento de toda la clase trabajadora, hasta los tiempos de la esclavitud.

²⁴ Ibidem, p. 311.

2.5.6. La estabilidad en el empleo.

El principio de estabilidad en el trabajo nació en Querétaro, dentro del Constituyente de 1916 – 1917, creadores de nuestra Constitución ahora vigente, que lo integraron dentro del artículo 123, fracción XXII, en el que se consagraba la estabilidad absoluta al disponer que “el patrón estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”.

Mario de la Cueva define el principio diciendo que “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente, de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.”²⁵

El principio de estabilidad en el empleo se recoge del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que las relaciones de trabajo “...pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”; este principio se confirma en los artículos 36 y 38 de la misma Ley, que limitativamente indican las hipótesis en que pueden celebrarse relaciones por obra o por tiempo indeterminado.

Complementando lo anterior, el artículo 39 del mismo ordenamiento hace mención de: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Aunado a lo anterior, el principio de estabilidad en el empleo, representa la fuente y la garantía de otros derechos más, como son los de preferencia, ascenso y

²⁵ Mario de la Cueva, Op. Cit. T.I., p. 219.

antigüedad, consecuencia de una situación objetiva que rebasa la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el trabajo.

2.6. Concepto de Trabajo.

El trabajo es la actividad en la que el hombre desenvuelve sus virtudes, sus pasiones, conjugando su creatividad con sus energías y ganas de sobresalir, es la actividad que hace al hombre sentirse pleno y se mide en los resultados obtenidos; el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, es una actividad imprescindible sin la cual el hombre no podría desenvolverse plenamente.

Sin embargo, no es posible llegar a un concepto determinado, existen muchas variables y opiniones, el simple hecho de que el origen de la palabra “trabajo” no pueda determinarse nos da una idea de su complejidad y magnitud; algunos doctrinistas consideran que la palabra trabajo proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre requiere el despliegue de un esfuerzo; por otro lado, hay quienes afirman que el origen de este concepto se encuentra en el vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir ó afligir.

A continuación me permito citar algunos conceptos relevantes sobre el trabajo: “...a través de los años, el trabajar ha sido entendido en la Biblia como castigo; para Aristóteles es una actividad propia de esclavos, él considera que los Señores deben ocuparse de política y filosofía, siendo éstos los encargados de mandar a aquél que por consecuencia debe saber cómo obedecer; Turgot considera al trabajo como un derecho natural del hombre. “A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza” En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la “Declaración de Derechos Sociales” afirma que “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Esta declaración, fundamental para el Derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la

que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la novena conferencia internacional americana celebrada en un Bogotá sangriento en 1948.”²⁶

Como mencioné previamente, nuestra Ley Laboral establece que el trabajo no es un artículo de comercio, y en su artículo 8º define Trabajo de la siguiente forma “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.”.

Nuestra Ley regula el trabajo subordinado únicamente, afirma Néstor de Buen “En el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario.”²⁷

2.7. Sujetos de la relación laboral.

2.7.1. Trabajador.

El término trabajador es el mas utilizado para denominar a la persona física que presta su trabajo a otra a cambio de una remuneración; a lo largo de nuestra historia legislativa y en el ámbito internacional, se han utilizado diversos términos, como lo son obrero, operario, prestador de servicios, empleado, productor y entre otras, pero, trabajador es la que se reconoce en nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la fracción VII del artículo 5º de nuestra Ley Laboral, utiliza la expresión obrero, pero con el sentido de que es costumbre llamar así a los trabajadores manuales.

²⁶ Néstor de Buen Lozano, Op. Cit. T.I., pp. 21 y 22.

²⁷ Néstor de Buen Lozano, Op. Cit. T.I. p.20.

Al respecto, Mario de la Cueva nos dice que “La nueva Ley parte del principio de que no existen dos categorías de personas, trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las diversas actividades.”²⁸

La Ley Federal del Trabajo nos muestra una definición de Trabajador dentro de su artículo 8º, el cual versa así “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”.

Sin embargo, este concepto ha sido modificado conforme se ha reformado la Ley Federal del Trabajo, ya que la Ley de 1931 definía el concepto de trabajador como “... toda persona que presta a otra un servicio material. Intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.”; este concepto fue modificado, ya que a groso modo presenta dos situaciones notoriamente erróneas y limitativas, la primera que nos dice que trabajador es “toda persona”, pero si lo analizamos desde un sentido jurídico, nuestra legislación refiere que hay dos tipos de personas, las físicas y las morales, de tal forma, que una persona moral jamás podrá considerarse como trabajador. La segunda situación que se presenta, es que se establecía la necesidad de la existencia de un contrato de trabajo para que el trabajador adquiriera tal categoría, lo cual reflejaba un retroceso, ya que nos remontaba a cuando el derecho del trabajo era regulado por el Derecho Civil y era imperativa la existencia de un contrato para la existencia de una relación laboral.

2.7.2. Patrón.

En contraposición al concepto de trabajador, patrón es aquella persona que va a recibir los servicios prestados y que en cierta manera tiene la facultad jurídica de mando, representando autoridad respecto de la figura del trabajador; para denominarlo, se emplean también los conceptos de patrono, empresario, empleador, dador de empleo, entre otros.

²⁸ Marco Antonio Díaz de León, La Prueba en el Proceso Laboral, T.I., Ed. Porrúa, México, 1990, p. 41.

Marco Antonio Díaz de León nos dice que “El concepto de patrono, patrón o empleador, se deduce de la posición asumida frente al trabajador, en una relación jurídica laboral.”²⁹

Del artículo 8º de nuestra Ley, se desprende que, contrario al trabajador que siempre deberá ser una persona física, el patrón podrá ser una persona física o moral.

En los centros de trabajo de grandes dimensiones, es común que el patrón sea una persona moral, y por consiguiente, la relación físico-individual de patrón-trabajador como tal no se dé, en estos casos, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 nos dice que los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores; esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral.

La Ley de 1931 nos decía que “Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.”.

Algunas otras ideas que del concepto de patrón se han dado, las encontramos citadas por Baltazar Cavazos, quien por ejemplo nos dice que “... para Krotoschin el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o a varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios”²⁹.

En nuestra actual Ley Laboral, el artículo 10º en su primer párrafo nos da el siguiente concepto: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

2.7.2.1. Intermediarios.

En ocasiones, nos topamos con empresas que por necesidad o por diversas circunstancias, encomiendan a personas a veces ajenas a las empresas, que

²⁹ Baltasar Cavazos Flores, Op. Cit. Pp. 54 y 55.

intervengan en la contratación de los trabajadores para que presten sus servicios al patrón, estas personas reciben el nombre de intermediarios.

El artículo 12 de nuestra Ley Federal del Trabajo define a los intermediarios de la siguiente manera: Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

No se considerarán como intermediarios a las empresas que en forma directa contraten trabajadores cuando éstas cuenten con elementos propios para ejecutar los trabajos contratados y que además, cuenten con elementos suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

2.7.3. Empresa y Establecimiento.

Empresa y establecimiento son dos cosas diferentes: el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos. La empresa tiene dos elementos esenciales que son:

- a).- Los trabajadores que como ya lo apuntamos deben de ser personas físicas.
- b).- Los patrones que pueden ser personas físicas o morales; quienes se encuentran vinculados jurídica y económicamente, además esa vinculación implica la subordinación del trabajador con respecto al patrón.

De igual forma la empresa se caracteriza por tener como elemento principal la cuestión económica, cuyo fin es lograr la producción y/o distribución de bienes y servicios, lo anterior constituye el elemento inmediato, que se logra a través de la fuerza laboral, y a su vez se persigue un fin mediato que es la obtención de beneficios y la realización de objetivos específicos, lo que es considerado el elemento teleológico. Por lo tanto, para que una empresa pueda lograr sus objetivos es menester, como elemento de existencia las relaciones de trabajo.

Para dilucidar de manera concreta que diferencia existe entre una empresa y un establecimiento nos remitiremos concretamente a lo que establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Para el jurista Briceño Ruíz el establecimiento “es una extensión del centro de trabajo y para ello quien labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos.”³⁰

³⁰ Alberto Briceño Ruíz, citado por Patricia Lemus Raya, Derecho del Trabajo, 2ª ed., Ed. CENGAGE learning editores, México, 2009, p.44.

CAPÍTULO III

LA RELACIÓN DE TRABAJO, DERECHOS Y OBLIGACIONES.

3.1. La relación individual de trabajo.

3.1.1. Concepto de relación individual de trabajo.

Podemos decir que la relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario.

De lo anterior se desprenden cuatro elementos básicos, de acuerdo al Doctor Miguel Borrell Navarro son los siguientes:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Que se preste mediante el pago de un salario.
3. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado, para esto, la subordinación es esencial, ya que si existe trabajo personal y medie el pago en efectivo como contra-prestación por el servicio ó trabajo pero no existe subordinación se puede configurar otra figura jurídica, pero no la relación de trabajo.
4. Que medie el consentimiento del patrón.³¹

La relación de trabajo es una situación de hecho, regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

³¹ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 195.

El Doctor Mario de la Cueva sintetiza estas ideas al otorgar un valor propio a la idea de la relación de trabajo, señalando que “... por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios.”³²

Al respecto, Néstor de Buen afirma que “... la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del Derecho Civil, con una virtualidad propia, desde el momento en el que el constituyente de 1916 – 1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.”³³

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos da la definición de el concepto Relación de Trabajo “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.”

3.1.2. Diferencia entre relación individual de trabajo y contrato individual de trabajo.

Básicamente las diferencias entre el Contrato Individual de Trabajo y la relación de trabajo consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas.

La doctrina señala que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, pues como ya lo manifestamos con anterioridad, basta la simple subordinación, siendo por ende nulo todo contrato laboral que se establezca alejado de las condiciones que marca la Ley.

Por ende, “La relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo, mientras que el Contrato Individual de Trabajo,

³² Mario de la Cueva, Op. Cit. P.189.

³³ Néstor de Buen, Op. Cit. T.I, p.571.

que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos u obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurre cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio comenzará a prestar en una fecha posterior.”³⁴

3.2. Los Contratos de Trabajo

3.2.1. Contrato Individual de Trabajo.

Podemos definirlo como aquel contrato que bajo cualquier forma o denominación que se le designe, cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado, mediante una retribución económica, y que dicho acuerdo de voluntades puede ser expreso o tácito.

Comenta el Dr. Miguel Borrell que “Aunque podamos considerar al Contrato Individual de Trabajo como un contrato sui-generis, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. Oneroso porque significa carga y gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario...”³⁵

De acuerdo con nuestra Ley Laboral, debemos considerar como Contrato Individual de Trabajo aquel en virtud de cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario y sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo.

³⁴ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 199.

³⁵ Ibidem, p. 197.

Sin embargo algunos doctrinistas clasifican los elementos del Contrato Individual de Trabajo en esenciales, de Validez y de eficacia de la siguiente forma.

1. Elementos esenciales:

- a) Consentimiento: Puede ser expreso o tácito; el primero es cuando se realiza por escrito y en él constan las condiciones de trabajo o verbalmente, y el segundo cuando se da al no existir forma para la celebración del contrato, pero a través de hechos se presume la prestación de servicios.
- b) Objeto posible: Que no puede ser objeto directo, esto es, que por parte del trabajador existe la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada. Y por parte del patrón, este se obliga a pagar un salario.

2. Elementos de Validez:

- a) Capacidad: Nuestra Constitución y nuestra Ley Laboral prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan concluido la educación obligatoria y que no cuenten con autorización de sus padres o tutores.
- b) Ausencia de vicios del consentimiento: No admite dolo. El patrón no incurre en responsabilidad alguna, si fue engañado respecto a la capacidad y aptitudes del propio trabajador, para lo cual la ley establece la sanción a este vicio con la rescisión del contrato.
- c) Licitud en el objeto: En el Artículo 5º de nuestra Ley laboral, se señalan las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de toda relación laboral, mismo que a continuación se transcribe:

“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:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;

- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- III. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
 - IV. Un salario inferior al mínimo;
 - V. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
 - VI. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
 - VII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
 - VIII. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
 - IX. X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
 - X. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
 - XI. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
 - XII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.
- d) La forma: Se encuentra contemplada en los artículos 24, 25 y 28 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que señalan la constancia que debe hacerse por escrito de las condiciones de trabajo, qué puntoso

información debe contener dicha constancia y por ultimo las normas que deben ser observadas para la prestación de servicios de trabajadores Mexicanos fuera del país.

3. Requisitos de eficacia:

- a) La sujeción de la prestación de servicios fuera de la República Mexicana o de la residencia habitual, a las reglas establecidas en la Ley.
- b) Interpretación de los contratos, para lo cual la Ley Laboral establece en su artículo 18 que en caso de existir dudas en un contrato, deben interpretarse de la forma que mas beneficie al trabajador.
- c) Modificación de las relaciones individuales de trabajo, que previamente expliqué.

3.2.2. Tipos de Contratos Individuales de Trabajo y su duración.

Los diferentes tipos de contratos se clasifican en: Contratos por tiempo indeterminado, contrato por tiempo determinado y contrato por obra.

- a) Contrato por tiempo indeterminado.- En éste tipo de contrato el trabajador presta sus servicios al patrón con fecha de inicio pero no de término. Es el que se conoce como “base” o “planta”; da una mayor estabilidad en el empleo ya que se presume que el tiempo que dure la relación laboral va a ser más o menos largo.
- b) Contrato por tiempo determinado.- Es aquel en el que el trabajador presta sus servicios al patrón por un tiempo que se encuentra determinado por días o meses; para frenar los abusos que el patrón pueda ejercer en este tema, el artículo 37 del ordenamiento legal en cita regula lo siguiente:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
 - II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
 - III.- En los demás casos previstos en esta Ley.
- c) Contrato por obra.- Es en el que el trabajador presta sus servicios al patrón por la realización de una obra; este contrato está permitido siempre y cuando lo exija su propia naturaleza, y en su caso, toma la prórroga expresada en los contratos por tiempo determinado.
- d) Inversión de capital determinado: Este caso lo establece nuestra Ley en su artículo 38, se da en situaciones especiales, como lo es la extracción minera; cabe destacar que la propia naturaleza de la actividad minera provoca que las labores no puedan ser indefinidas, porque las propias materias sujetas a la explotación tienen una naturaleza finita.

3.2.3. El Contrato Colectivo.

Las condiciones en que se encontraban los trabajadores en la época que predominaban las teorías del liberalismo y del individualismo, provocaron una precaria situación de la clase trabajadora, lo que motivo una intensa lucha social por reivindicar los derechos que a ésta clase le correspondían.

Nuestra constitución reconoce el derecho de las personas a asociarse, primeramente en su artículo 9º relativo a los Derechos humanos, y también reconoce este derecho en la fracción XVI, del artículo 123 Constitucional; estas disposiciones pasan a formar parte del cuerpo de nuestra Ley Laboral en los artículos 354 y 355, donde se reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones.

El Doctor Mario de la Cueva define el concepto de Derecho Colectivo como "... el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la

creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.”³⁶

El Contrato Colectivo lo define nuestra Ley Laboral en su artículo 386 como “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Es el instrumento utilizado por excelencia, para equilibrar las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones, condiciones que deben ser resueltas de manera proporcional a las necesidades de los trabajadores y consecuentemente a las posibilidades del patrón.

Nuestra Ley establece que “El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.”

De igual forma la Ley Laboral establece la periodicidad en la cual deben revisarse los Contratos Colectivos, que generalmente es de 2 años, esto cuando es por tiempo indeterminado o si es por tiempo determinado mayor a 2 años.

3.2.4. El Contrato Ley.

Para explicar este Contrato, primeramente, es necesario remitirnos al artículo 404 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que nos señala que “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada

³⁶ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.II., 9ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998, p. 231.

de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

De lo anterior podemos entender que su alcance es mucho mayor al de un Contrato Colectivo, aunque algunos tratadistas de la materia señalan que el Contrato Colectivo contiene mayores beneficios por aplicarse directamente a casos mas específicos, en comparación con este Contrato Ley que se aplica de manera mas general; sin embargo, la finalidad de los dos es la misma, otorgar beneficios mayores a los trabajadores principalmente y adecuarse a las posibilidades de los patrones, cualquiera de los dos es una excelente herramienta laboral.

Esta institución fue concebida como una solución de justicia social para que los pequeños sindicatos recibieran los beneficios de la fuerza de las grandes organizaciones sindicales en la formación de sus condiciones de trabajo, sin embargo, un aspecto que puede ser negativo, es que para que adquiera el carácter de aplicable y obligatorio es necesario que se publique en el Diario Oficial de la Federación o en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas, ya sea por el Presidente de la República o los Gobernadores de los Estados.

Igualmente se debe revisar de manera periódica, esto obliga a que las condiciones de trabajo contenidas en ellos, sean revisadas continuamente, pudiéndose adaptar a la cambiante y dinámica evolución de las circunstancias económicas, sociales y políticas que se presenten en nuestro país.

3.3. Jornada de Trabajo

3.3.1. Concepto.

La Jornada es el tiempo en que el trabajador está dispuesto a prestar sus servicios al patrón, como ya vimos, de manera subordinada; también se le conoce como “horario”. Se entiende como un lapso de tiempo, en el cual, el trabajador se encuentra a disposición de lo que el patrón le encomiende, siempre y cuando sean actividades acordes al puesto o cargo para el que fue contratado.

Además, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 nos señala que “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Baltazar Cavazos señala que el concepto descrito por nuestra Ley es incorrecto y señala su propio concepto en los siguientes términos “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él.”³⁷

Justifica su pensamiento al decir que, el concepto contenido en nuestra legislación indica que “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón”, y lo anterior, se podría interpretar diciendo que, la jornada de trabajo comienza desde el momento en que el trabajador se traslada de su domicilio al centro de trabajo, ya que, es a partir de este momento, que el trabajador no es libre para disponer de su tiempo.

En una opinión contraria, Francisco Ramírez Fonseca señala que “...la jornada implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos.”³⁸

Respecto a estas opiniones y a otras mas, vertidas en el mismo sentido, existen dos teorías que nos hablan de la disponibilidad, mismas que expongo de manera breve para poder normar un criterio.

Para la doctrina Francesa, prevalece la idea que desde el momento en que el trabajador sale de su casa, este se encuentra a disposición del patrón.

En cambio, para la doctrina Alemana se mantiene la idea de que entre el trayecto de la casa del trabajador a su centro de trabajo, éste puede decidir entre llegar y no llegar a su trabajo; por lo tanto, el trabajador estará a disposición del patrón hasta el momento en que llegue a su trabajo.

³⁷ Baltazar Cavazos Flores, Op. Cit. p. 83.

³⁸ Francisco Ramírez Fonseca, Condiciones de Trabajo, 2ª ed. Ed. De Pac, Mexico, 1992, p. 78.

Nuestras normas de Derecho Social se apegan a lo que sostienen ambas doctrinas al definir en los artículos 473 y 474 de la Ley Federal del Trabajo y en los artículos 41 y 42 de la Ley del Seguro Social, los conceptos de riesgo y accidente de trabajo, pero es conveniente aclarar que, la naturaleza del riesgo a que hacen referencia estos preceptos es distinta a la del riesgo a que está sujeta la producción de las empresas.

3.3.2. Modalidades de la Jornada de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo reconoce tres clases de jornada, que son, diurna, nocturna y mixta, a continuación explico como lo establece la ley:

- La diurna será de las 6:00 a 20:00 horas, con una duración de ocho horas, equivalentes a cuarenta y ocho horas semanales.
- La nocturna, que comprende de las 20:00 a las 6:00 horas del día siguiente, con siete horas laborales, siendo cuarenta horas semanales las que se trabajen; y
- La mixta, que se da en ambos horarios, laborando siete horas y media, dando así un total de cuarenta y cinco horas trabajadas a la semana.

La Ley señala puntualmente que si en un horario mixto, se ocupan mas tres y media horas del horario nocturno, habrá de considerarse como una jornada nocturna. De igual manera, debe existir un descanso como mínimo de media hora.

Así pues, quedan prohibidas las jornadas inhumanas, esto es, más de doce horas. En caso de existir un riesgo para el patrón o la empresa, el trabajador tendrá que auxiliar, sin que esto implique el pago de una jornada extraordinaria.

Basados en las reglas anteriores, el trabajador y el patrón podrán, de común acuerdo, por conveniencia o por necesidad extraordinaria de la empresa, establecer otras variantes distintas a las modalidades señaladas para la jornada de trabajo; en el entendido de que estas variantes, no podrán exceder los límites legales de duración de la jornada de trabajo.

3.3.3. Jornada Extraordinaria.

El trabajador es contratado para realizar determinado trabajo durante su jornada laboral, ya sea diurna, mixta o nocturna como previamente expliqué, pero si al término de dicha jornada, el trabajo no ha sido culminado, y es necesario que el trabajador permanezca en la fuente de trabajo mas tiempo, nuestra Ley Laboral lo regula en sus artículos 66 y 67, al establecer que las horas extraordinarias no podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana; de igual forma, dichas horas se deben pagar con un ciento por ciento adicional al pago de la hora común.

Si se excedieran las nueve horas extraordinarias a la semana, el patrón se obliga a pagar las horas posteriores con un doscientos por ciento adicional a la hora común.

3.4. El Descanso.

El descanso, es un lapso de tiempo en el que el trabajador se encuentra libre de su trabajo, el cual puede emplear para realizar cualquier actividad que le plazca y pueda reponer energías y despejar su mente; el descanso aumenta la producción y prepara la mente del trabajador hacia un mayor rendimiento.

Manuel Olea nos define este término como "...el ininterrumpido de un día a la semana." Y según el mismo autor, "...este tiene un origen básicamente religioso, pues aparece reiteradamente en La Biblia, en el Antiguo Testamento y pasa al cristianismo donde se transforma en día de celebración, esto es, de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esta finalidad. Ahora aparece sustancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aun conserva en lo sustancial, un sentido bíblico."³⁹

³⁹ Manuel Alonso Olea, citado por Néstor de Buen Lozano, Op. Cit. T. II, p. 184.

3.4.1. Descanso semanal.

Nuestra Constitución en su artículo 123 y nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 69, disponen que por cada seis días laborados, corresponde uno de descanso con goce de salario íntegro, aunque la Ley no precisa que deba ser precisamente el Domingo, se da esta manera por la costumbre social que se vincula, y se propone que se procure que sea el día Domingo, esto con el fin de promover la convivencia familiar, pues es un día sin actividades escolares; generalmente los días Domingo es cuando se presentan eventos o espectáculos masivos, actividades electorales, etc.

En el caso en que se trabaje el día de descanso, tendrá que cubrirse independientemente de su salario ordinario, un salario doble por el servicio prestado, tal como lo dispone nuestra Ley Laboral en el artículo 73.

3.4.1.1. Prima Dominical.

Como menciono previamente, nuestra Ley no obliga a que el día semanal de descanso sea el Domingo, por lo cual, el patrón puede imponer este día como un día mas de labores y elegir cualquier otro como día de descanso.

Es por esto, que al reconocer que existen actividades que por su propia naturaleza laboral tienen que realizarse precisamente los días Domingo, el legislador tuvo que hacer ajustes para quienes tengan que laborar el llamado *séptimo día*.

Si se labora el Domingo, el trabajador tendrá derecho a una prima adicional del 25% de su salario diario. La prima dominical se paga en razón de que en este día, el trabajador se encuentra en posibilidad de reunirse con su familia; y al no poder hacerlo por cuestiones laborales, se le incrementa su salario este día con el porcentaje mencionado, independientemente de que se le otorgue como día de descanso cualquiera otro.

Si se diera el caso que el trabajador descansara el Domingo, pero lo tuviera que laborar, tendrá derecho a un pago de su salario del 325% de su salario habitual,

ya que tiene derecho al 100% de su salario ordinario, a esta cantidad aumentamos un salario doble, es decir el 200% del ordinario, por laborar en su día de descanso y aunado a este 300%, incrementamos el 25% por concepto de prima vacacional. Es una cantidad muy elevada de pago para el patrón, y es por lo mismo que el legislador la estableció así, para procurar que el día de descanso sea los Domingos y que además los días de descanso se respeten, de lo contrario el patrón tendrá la obligación de pagar cantidades elevadas.

3.4.2. Vacaciones.

Como ya lo mencionaba, el descanso es fundamental para todo individuo, y aunque existe un día de descanso por semana, es necesario un periodo mas prolongado de descanso para poder despejar la mente y descansar lo necesario para continuar animado y motivado en el trabajo.

“Para tener derecho a vacaciones, los trabajadores deberán haber cumplido por lo menos un año de servicios prestados a la empresa, en cuyo caso, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas que no podrá ser menos de seis días laborables y aumentará en dos días laborables cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a doce días de vacaciones. Después de los doce días de vacaciones, es decir del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. A los nueve años de servicios prestados a la empresa, tendrá derecho a catorce días de vacaciones.”⁴⁰

A continuación lo ejemplifico con una tabla:

ANTIGÜEDAD EN AÑOS	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12

⁴⁰ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 185.

5 – 9	14
10 – 14	16
15 – 19	18

Las vacaciones deben dársele a los trabajadores en los seis meses siguientes al año de servicios correspondiente; los salarios correspondientes a los días de vacaciones, así como la prima vacacional, deberán ser pagados el día inmediato anterior en que empiece a disfrutarlas el trabajador.

Respecto a la mencionada prima vacacional, es el derecho que tiene todo trabajador de recibir, al tomarse vacaciones, el importe de por lo menos el 25% de los salarios que le correspondan durante el periodo de sus vacaciones.

3.4.3. Descanso Obligatorio.

Estos días, se refieren a aquellos que son festividades y por lo tanto se declaran de asueto, cívicos y obligatorios que goza el trabajador para conmemorar sucesos históricos significativos para la nación o para la propia clase trabajadora.

Estos días se encuentran establecidos en el artículo 74 de nuestra Ley Federal de Trabajo, y son los siguientes:

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1º. De enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1º. De mayo;
- V. El 16 de septiembre;

- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1º. De diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando el patrón se encuentre en la necesidad de requerir el servicio de algunos trabajadores en los días previamente mencionados, habrá de establecerse el número de trabajadores y a éstos se les pagará un salario doble por su trabajo, además de su salario normal.

3.5. El Salario.

3.5.1. Concepto.

El concepto salario proviene del latín y de la palabra *sal* o *salarium*, y según la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. “Esta condición que señala la Ley de “por su trabajo”, es lo que le da la identidad al concepto de salario, el que siempre debe de conservar una equivalencia acorde al trabajo prestado.”⁴¹

Para José Dávalos, el salario “...es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.”⁴²

En un concepto amplio, expresa un deber ser sin límites, debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

⁴¹ Ibidem, p. 125.

⁴² José Dávalos, Op. Cit. p. 199.

Debe considerarse al salario como un elemento esencial de la relación de trabajo y por lo tanto como un instrumento de justicia social más que como una contraprestación.

Mario de la Cueva define al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.”⁴³

Nuestra Constitución en su artículo 5º establece que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución...” y nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, como ya lo mencioné previamente.

3.5.2. Formas de Salario.

En la práctica, erróneamente se usan conceptos distintos al de salario para denominarlo, como lo son sueldo, jornal, retribución, etc. Y se afirma, también erróneamente, que salario es el que recibe el obrero, sueldo es el que recibe el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra.

Pero no es así, nuestra Ley Laboral, en su artículo 83 señala que el salario puede ser pactado por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, este último deja el concepto con cierta incertidumbre; además encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie, y además se habla de salario integral y extraordinario.

1. Por unidad de tiempo: Esta es la forma de trabajo mas generalizada, se da cuando el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al

⁴³ Mario de la Cueva, Op. Cit. p. 297.

trabajo, es decir, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación.

2. Por unidad de obra o a destajo: Se determina no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.
3. Por comisión: Las comisiones pueden fijarse por un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. En algunos casos, se establece un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas. Cuando exista una controversia respecto de las mismas, corresponde al trabajador probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas.
4. A precio alzado: El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.
5. De cualquier otra manera: La ley es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques, salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo de autotransporte, entre otros.

De igual forma, me permito explicar brevemente el salario en efectivo, en especie, el salario integral y muy importante, el salario extraordinario.

- Salario en efectivo: Es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal.
- Salario en especie: Se compone de diversos bienes, diferentes a la moneda, además de servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.
- Salario integral: Lo define nuestra Ley Laboral en su artículo 84; "El salario se integra con los pagos hechos 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.”

- Salario Extraordinario: La Suprema Corte ha resuelto, que las horas extras no generan salario, sino una retribución que no forma parte del salario.

Comenta José Dávalos que de acuerdo al artículo 84 de nuestra Legislación laboral el salario “puede ser cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Y que el pago extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.⁴⁴

3.5.3. Principios rectores del Salario.

- a. Derecho a disponer del salario: Este principio es fundamental, ya que todo trabajador tiene el derecho de poder disponer libremente de sus salarios, sin que pueda existir alguna estipulación que trate de desvirtuar este principio, este principio lo regula nuestra Ley Laboral en su artículo 98. El patrón no podrá limitar de alguna manera el uso, goce o disfrute del salario del trabajador, esto sería retroceder a los tiempos de las tiendas de raya.
- b. Irrenunciabilidad del Salario: El trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, tampoco puede renunciar a cobrar los salarios devengados, siendo por lo tanto, nula la renuncia o cesión que el trabajador haga de su salario, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.
- c. El cobro del salario: Debe ser siempre el mismo trabajador el que reciba el cobro del salario. Sólo en casos de que el trabajador se

⁴⁴ Cfr. José Dávalos, Op. Cit. p 208.

encontrase imposibilitado para realizar el cobro personalmente, el pago puede hacerse a la persona que éste designe mediante carta poder, firmada ante dos testigos.

El pago debe realizarse en días laborables durante las horas de trabajo, o inmediatamente después de que termine la jornada.

El pago debe realizarse en el lugar en el que preste sus servicios el trabajador, aunque existen ciertas excepciones donde se acepta que el pago del salario no sea en el lugar donde se realizan las labores, como podría ser el caso de los trabajos que requieren constantes viajes.

El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de vales, mercancías, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda reemplazar a la moneda.

3.5.4. Protección al Salario.

El salario es obvio que debe de salvaguardarse, y es así como nuestra legislación lo hace, al significar el sustento de las familias, de los trabajadores y un medio para progresar en general de la sociedad.

Las normas mexicanas del trabajo protegen al salario de la siguiente manera:

- a) Contra abusos del patrón;
- b) Contra acreedores del patrón;
- c) Contra terceros que de algún modo pudiesen afectar la integridad del salario.

Defensa del salario contra el patrón: El salario debe pagarse en moneda de curso legal, y no está permitido que se pague en especie, ya que la relación contractual

se convertiría en la figura de “trueque”, en la que el trabajador al realizar las actividades encomendadas por el patrón, a cambio recibiría variados artículos, pero no dinero.

De igual manera, el artículo 123 fracción XXVII inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice que “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:... (e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares forma el trabajador puede gastar su salario en el lugar que él mismo elija a contrario sensu de lo que se daba en tiempos pasados donde existía la figura de “tiendas de raya”, las cuales pertenecían al patrón y éste obligaba a los trabajadores a que compraran los productos de primera necesidad en ellas. Actualmente el principio que señala la libre disposición del salario está contemplado en el Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente existen tiendas creadas por convenio de trabajadores y patrones, que mediante la intervención del patrón y el sindicato de trabajadores, se venden artículos de consumo a precio reducido y accesible, que se llaman *economatos*, convirtiéndose éstas en una prestación para el trabajador y dejando atrás la antigua imposición para comprar en lugares determinados por el patrón. Estos establecimientos se encuentran regulados oportunamente por la ley y vigilados por el sindicato de trabajadores; como ejemplos encontramos a las tiendas del ISSSTE, UNAM, IMSS, etc.

Prohibición de las multas. La Ley de la materia que nos ocupa, en su artículo 5º. Fracción X, prohíbe imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto.

Prohibición general de los descuentos. Será ilegal la reducción, compensación o descuento del salario, salvo sus excepciones, conforme a lo dispuesto por el Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo. Numeral que transcribo a continuación:

“Artículo 97: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el art. 110, fracción V;
- II. Pago de rentas a que refiere el artículo 151, este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación, o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el uno por ciento del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional del que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario; y
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo al que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario”.

3.6. Prima de Antigüedad.

En las legislaciones laborales de algunos países, la antigüedad se genera cuando ha habido estabilidad en el empleo durante varios años.

Para Miguel Bermúdez Cisneros la antigüedad se define de la siguiente manera “... el conjunto de derechos y beneficios que el trabajador obtiene de acuerdo con la medida cronológica de los servicios prestados a determinado patrón, debido a una cierta actividad, un empleo o trabajo con las características imprescindibles de

permanencia mayor o menor y continuidad efectiva desde su ingreso hasta un momento determinado.”⁴⁵

La prima de antigüedad en nuestro país se ve regulada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 162, que dice lo siguiente:

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

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

⁴⁵ Miguel Bermúdez Cisneros, Derecho del trabajo, Ed. Oxford, México, 2008, p.p. 179 – 181.

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

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

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

Respecto al artículo expuesto anteriormente, algunos autores señalan que la prima de antigüedad no deriva del salario, sino que deriva totalmente con el tiempo de la duración de la relación de trabajo.

La naturaleza jurídica de esta institución se encuentra en el hecho de que el trabajador entrega su fuerza de trabajo a lo largo de su vida a favor del patrón, haciendo posible el crecimiento y enriquecimiento de la empresa. La prima de antigüedad, se crea por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo.

3.7. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Para Planiol y Ripert, la participación de los trabajadores en las utilidades tiene solo un carácter aleatorio sobre la ganancia del patrón, lo cual contrasta con la fijeza y seguridad del salario, pero este breve aspecto aleatorio no modifica la naturaleza del contrato de trabajo, pues no transforma a los trabajadores en socios del patrón.⁴⁶

⁴⁶ René Planiol y Georges Ripert, citados por Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. p. 154.

La entrega de las utilidades se otorga cada año, tras el informe de beneficios en la empresa, y se hace sin tomar en consideración la cantidad o calidad del trabajo personal aportado por el trabajador, lo cual también difiere del salario.

Nuestra Ley Laboral lo reglamenta en su capítulo octavo lo regula, como nuestra Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción IX dice lo siguiente:

- VI. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
1. 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;
 2. 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;
 3. c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
 4. 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;
 5. 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;

Se exceptúan de repartir utilidades al Instituto Mexicano del Seguro Social y a las instituciones públicas descentralizadas que tengan fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Así como la pequeña empresa también constituye una excepción al reparto de utilidades, las cuales son aquellas con un capital menor a aquel que fije la Ley Federal del Trabajo.

Conforme al artículo primero de la tercera resolución de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, corresponde a éstas repartir 10% de la renta gravable.

Algunos requisitos y elementos del reparto de utilidades son los siguientes:

Existen otros requisitos como:

- 1.- El trabajador para tener derecho a recibir utilidades, por lo menos deberá haber laborado 60 días.
- 2.- Una vez realizada la declaración fiscal anual, el pago de utilidades deberá hacerse máximo 60 después.
- 3.- El salario del trabajador que se tomará como base, será el de cuota diaria.
- 4.- No se hará compensación con los años de pérdida.
- 5.- El pago de las utilidades no integrará salario.

3.8. Aguinaldo.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala que el motivo del pago del aguinaldo es por considerarse una gratificación anual, producto de diversos contratos colectivos celebrados y su principal motivo es con motivo de la celebración de las diversas fechas decembrinas.

De acuerdo al artículo 87 de nuestra Ley Federal del Trabajo; “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.”

El aguinaldo debe pagarse anualmente, pero si el trabajador no ha cumplido el año, debe serle pagado proporcionalmente al tiempo en el que haya prestado sus labores al patrón, o si la relación de trabajo termina antes de que este sea pagado, también el trabajador tiene derecho a que le sea pagado proporcionalmente.

“De conformidad con la Ley y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación, que se entregue al trabajador por su trabajo, por lo que si el aguinaldo, es una percepción creada por la Ley y susceptible de ser aumentada en los contratos; es evidente que el pago de esta prestación forma parte de las percepciones que señala la Ley y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta que se trata de una percepción pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.”⁴⁷

3.9. Seguridad Social.

La Seguridad Social en México es menester para garantizar tranquilidad a los trabajadores, todos en la vida buscamos seguridad, tanto personal, económica, social, seguridad pública, etc. Y la seguridad social juega un papel importante para los mexicanos, ya que es la que se encarga de garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, como podrían ser las pensiones por las diversas situaciones que establece la Ley del Seguro Social.

Las seguridad social comprende las diversas instituciones del estado, ya sean a nivel federal o local, organismos descentralizados, todos con la finalidad de brindar servicios de seguridad social a la población, como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del

⁴⁷ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 131.

Estado, el Seguro Popular, que se emplea por los hospitales generales y regionales de las entidades federativas, que en el caso de nuestro estado están a cargo del ISAPEG.

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley del Seguro Social, existen dos regímenes, uno es el obligatorio y otro es el voluntario, la misma Ley nos establece que son sujetos del régimen obligatorio los trabajadores subordinados asalariados, los socios de las sociedades cooperativas y aquellos a quienes designe el Ejecutivo Federal.

Éste régimen comprende los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales.

El régimen voluntario, de acuerdo a nuestra Ley del Seguro Social en su artículo 240 lo establece así: Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo.

Es necesario que el patrón inscriba a sus trabajadores en alguna institución de seguridad social, esto con base en el artículo 123 de nuestra constitución, apartado A, fracciones XIV y XXIX, y nuestra Ley Federal del trabajo, que señalan que las instituciones pueden subrogarse en las obligaciones de seguridad social del patrón; esto siguiendo los lineamientos y requisitos que deba cumplir, ya que al estar inscrito el trabajador en alguna de las instituciones de seguridad social, éste estará protegido contra riesgos de trabajo, garantizándole el pago de alguna incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad total o muerte, igualmente su familia tiene derecho a recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, siempre y cuando se cubran todos y cada uno de los requisitos que establecen las leyes reglamentarias respectivas para hacer efectivo dicho derecho.

Igualmente se regula el trabajo para las mujeres embarazadas, desde nuestra Constitución en el apartado A del artículo 123, fracción V, señala lo siguiente: 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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

La invalidez se refiere al hecho de que el trabajador asegurado se encuentre imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual; cuando el trabajador queda privado de su trabajo teniendo los sesenta años cumplidos, tendrá derecho a diversas prestaciones, entre ellas a recibir una pensión y asistencia médica.

En los casos de que el patrón no inscribiera a sus trabajadores ante ninguna institución de seguridad social, y alguno de estos sufriera un accidente de trabajo, el patrón tendrá la obligación de pagar por el daño ocasionado y el instituto le financiará un capital constitutivo a efecto de que le sean pagadas todas sus prestaciones al trabajador.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1. Principios procesales.

Este es un tema en el que es complicado encontrar una clasificación específica, como lo comenta Néstor de Buen, “es difícil encontrar soluciones armónicas”, esto, debido a que los diferentes juristas y doctrinistas presentan en sus obras la clasificación de los principios procesales acordes a su ideología.

Por ejemplo, el maestro Alberto Trueba Urbina⁴⁸ los principios del Derecho del Trabajo son los siguientes:

- d) Dispositivo.
- e) Informalista.
- f) Oralidad.
- g) Publicidad.
- h) Concentración.
- i) Apreciación de las pruebas en conciencia.

De acuerdo con el Maestro Néstor de Buen, nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica los principios procesales del derecho del trabajo de la siguiente manera;

- a) Publicidad.

⁴⁸ Alberto Trueba Urbina, citado por Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, 11ª ed. México 2002, p. 70.

- b) Gratuidad.
- c) Inmediatez.
- d) Oralidad predominante.
- e) Instancia de parte.
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal de trabajo.
- g) Inmutabilidad del proceso.
- h) Facultamiento de las juntas para regularizar el procedimiento, sin revocar sus propias resoluciones.
- i) Informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.
- j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.

Como podemos apreciar, la clasificación que hace Alberto Trueba Urbina con la que hace nuestra Ley Federal del trabajo es harto similar, y podemos notar que hacen alusión a casi los mismos principios.

Por lo mismo, me di a la tarea de investigar, y noté que el Maestro Francisco Ross Gámez nos dice que "... la mayoría de los procesalistas unifican criterios cuando afirman que los principios que rigen en el proceso del trabajo son los siguientes..."⁴⁹ y a continuación los enlisto:

- a) El principio dispositivo.
- b) El principio impulsivo o inquisitorio.
- c) El principio de formalidad.
- d) El principio de concentración.
- e) El principio de inmediatez.
- f) El principio de publicidad.
- g) El laudo en conciencia y verdad sabida.

A continuación haré una breve semblanza de dichos principios.

⁴⁹ Francisco Ross Gámez, Derecho Procesal del trabajo, Cárdenas Velasco Editores, 3ª ed. México, 2005, p. 241.

a) El principio dispositivo:

No es posible suponer la injerencia del Estado para la actuación de la norma al caso concreto, si no es a petición de parte; explico, la relación jurídica es tridimensional en el proceso, la integran actor, juez y demandado, y en esta no puede haber juez si no hay partes.

Este principio se inspira en la autonomía del ejercicio de la acción procesal y pertenece a las partes no al juez.

De conformidad con los preceptos mencionados podemos deducir claramente que es indispensable para que pueda iniciarse la instancia procesal, la presentación del escrito inicial de demanda ante la autoridad competente, ya que solo de esta manera se legitima a la autoridad para señalar los actos jurídicos que exige el proceso y así resolver los conflictos laborales presentes entre las partes.

Para dictar un laudo, el jugador, en acatamiento a este principio dispositivo, únicamente debe sentenciar según lo alegado y probado en autos respetando la Litis integrada y sin poder introducir por lo tanto hechos nuevos al proceso.

b) Principio impulsivo o inquisitorio:

El sistema procesal laboral mexicano adopta el sistema inquisitivo, aunque no en toda su intensidad, ya que como menciona el principio previamente mencionado, la demanda, acto constitutivo del proceso, y por consiguiente de la relación procesal, continúa siendo una actividad propia del interesado; aunque es cierto que la Ley faculta a la autoridad en varios momentos procesales para que sea esta quien dicte las medidas pertinentes para la prosecución del proceso.

El artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo es un claro ejemplo, pues establece que: “En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta

Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.”

Señala Miguel Bermúdez Cisneros “Con algunos tratadistas, consideramos que el interés público exige que las normas que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo tengan un cumplimiento legal y efectivo dentro del medio social, razón por la cual no deben quedarse supeditadas a la mayor o menor diligencia de las partes. Por este motivo, el proceso laboral debe optar en lo posible por una impulsión procesal propia.”⁵⁰

Por esta misma razón, si la justicia laboral pretende ser lo mas pronta y expedita posible, tiene que inspirarse principalmente en principios como el impulsivo, facultando a la autoridad para que proceda de oficio, en la secuela procesal hasta su culminación.

c) El principio de formalidad:

Los tratadistas de la materia analizan este principio desde dos matices distintos; el primero de ellos es aquel que basan en el artículo 687 de nuestra Ley Laboral, relativo a plasmar por escrito lo actuado dentro del proceso; y la segunda perspectiva está basada en el mismo artículo en su primer párrafo que establece que en los procesos no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, etc.

El primero de los supuestos se da por lógica ante la imposibilidad del juzgador de retener en su memoria todo lo actuado en el proceso y mucho menos de todos los procesos que están en sus manos; de ahí que por mas

⁵⁰ Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. p.p. 345 – 347.

predominancia que tenga la oralidad en el juicio laboral, se tiene que recurrir a la constancia de lo actuado, para poder recordar lo actuado en el proceso y dirimir las controversias adecuadamente.

Para esto el artículo 721 de nuestra Ley señala que "...o actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo."

Previamente, en la Ley de 1931 se señalaba que debía hacerse un resumen de lo actuado, con la idea de que así no se afectaba la oralidad y el proceso era mas eficaz y rápido.

El segundo supuesto establece que en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, presumiéndose que de esta forma se da la ausencia de formalidad en el proceso laboral.

Respecto a este supuesto, el Maestro Ross Gámez nos dice "...discrepamos totalmente de tal afirmación y por el contrario sostenemos con fundamentación jurídica, que dicha supuesta ausencia de formalidades es una falacia y se refiere meramente a trivialidades relativas al margen o al orden en la exposición, pero no en la sustancia, porque al contrario, la ley es estrictamente formalista."⁵¹

d) El principio de concentración:

Implica, como su propio nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno solo y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio propio y distintivo del derecho civil.

Este principio, aunado al impulsivo,, son los que imprimen al proceso laboral la celeridad y prontitud que debe imperar en al impartición de justicia laboral.

⁵¹ Francisco Ross Gámez, Op. Cit. p. 248.

De acuerdo al artículo 761 de nuestra Ley Federal del Trabajo “Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.”

De acuerdo con lo anterior, podemos deducir que todas las cuestiones litigiosas incidentales deben reservarse para la sentencia definitiva a fin de evitar que el proceso se paralice o se dilate, reduciendo en consecuencia a su mínima expresión los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento, las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos.

El artículo 848 de nuestra Ley Laboral señala Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones; lo que nos da a entender que se busca reducir al máximo la existencia de recursos.

e) El principio de inmediatez.

Al definir este principio, Couture nos dice “Es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios”⁵²

Este principio esencialmente debe consistir en que durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen entre sí y con el presidente de la junta, encargado de dirimir el conflicto, y que igualmente, éste se comuniquen con las partes y quienes intervengan en el proceso.

En materia obrero-patronal para llegar a la verdad y resolver los conflictos, es indispensable la existencia de este principio, ya que es necesaria la presencia material de la autoridad para que se puedan apreciar objetivamente los hechos y de esta forma la verdad material sobre la verdad formal.

⁵² Eduardo Couture, citado por Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. p. 348.

El artículo 781 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos habla respecto a este principio en la etapa probatoria de la siguiente forma: “Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.”

f) El principio de publicidad.

Comenta el Doctor Miguel Borrell que este principio “...representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad”⁵³

Este principio hace referencia a las partes del proceso y a terceros de igual manera, respecto a las partes, consiste en su derecho de apreciar toda la diligencia de pruebas, las testimoniales y los escritos judiciales respecto del conflicto, la única limitación es en el periodo de instrucción y en el periodo decisorio se pueden reservar el secreto de su actuación; respecto a los terceros se refiere a la libertad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias, dicho principio se encuentra en el artículo 720 de nuestra Ley Federal del Trabajo “Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”

Este principio es apreciable desde el punto que como las audiencias son públicas, esto obliga a las autoridades a llevar a cabo las audiencias conforme a la ley y a la justicia, y obliga a la autoridad a actuar imparcialmente.

g) El principio de los laudos en conciencia y a verdad sabida.

En el derecho procesal mexicano los laudos tienen una característica distintiva, se deben dictar conforme a verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia.

⁵³ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 624.

Este principio se da en función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral, siendo una característica distintiva del mismo, donde se supone que prevalece la verdad real sobre la verdad formal, aunado a lo ya explicado en el principio de inmediatez.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 establece que “Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.”

El artículo previo es la base de este principio; y se refiere a que “...al apreciarse las pruebas, no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico, como lo haría cualquier persona, para así concluir y declarar después de ese análisis que se ha formado sobre la verdad de los hechos.”⁵⁴

4.2. La Capacidad y la Personalidad.

Capacidad: La capacidad jurídica es, en Derecho Civil, la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones; de ejercitar los primeros y contraer los segundos en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho.

Otra forma de clasificar la capacidad legal es:

De Derecho: Se refiere al goce de los derechos. En principio, todas las personas tienen capacidad de ejercicio o derecho.

De Hecho: Se refiere al ejercicio de los derechos. No todas las personas tienen capacidad de hecho absolutas, como es el caso, en algunos países de los menores, los dementes o las personas por nacer.

⁵⁴ Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. p. 357.

De igual forma se clasifica en capacidad de goce y capacidad de ejercicio; la primera constituye la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones; en tanto que la segunda se compone por la capacidad de ejercitar los derechos y, contraer obligaciones en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho.

La capacidad se acompaña de la personalidad, de lo cual se desprende que debe ser necesariamente una persona quien pueda contar con capacidad; al parecer los términos, pudieran visualizarse como semejantes, sin embargo son diferentes. Lo mismo aplica para la diferenciación entre capacidad de “gocce” y de “ejercicio”; ya que de hecho, puede tenerse capacidad de goce, más no de ejercicio, tal es el ejemplo de un ser que aún no ha nacido, pero ya puede ser titular de ciertos derechos; o bien podríamos hablar de los infantes que son propietarios de un bien inmueble, y aunque tienen derechos sobre la propiedad, no pueden ejercitar sus derechos vendiéndola o arrendándola.

La imposibilidad de ejercer o gozar de la capacidad legal se conoce como incapacidad.

Para obtener la capacidad de ejercicio deben cumplirse ciertos requisitos que la ley señala. En nuestro país, se necesita tener 18 años cumplidos, es decir, ser mayor de edad para ejercer la capacidad.

Existen casos en que a pesar de cumplir la mayoría de edad, no se puede contar con capacidad de ejercicio.

PERSONALIDAD.- La personalidad se encuentra regulada en la Ley, que establece que las partes podrán comparecer en juicio, de forma directa o mediante apoderado legalmente autorizado.

Al respecto, nuestra Ley Laboral regula en su capítulo catorce, título II, desde el artículo 689 al artículo 697 regula la capacidad y la personalidad, que a continuación resumo:

Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta. Los cuales serían los terceros.

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

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

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Como podemos ver, este título regula la personalidad de las partes en el proceso, así como la representación de las personas físicas, morales y los sindicatos dentro del proceso.

4.3. Los Incidentes.

Para Rafael de Pina, un incidente es el “Procedimiento legalmente establecido para resolver cualquier cuestión que, con independencia de la principal, surja en un proceso. Generalmente (por error) se denomina incidente a la cuestión distinta de la principal.”⁵⁵

⁵⁵ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 297.

Eduardo Pallares, afirma que la palabra incidente deriva del latín *incido*, que implica acontecer, interrumpir o suspender; y que en nuestro contexto significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal.⁵⁶

De las anteriores definiciones podemos desprender como común denominador, que el incidente siempre accede a un juicio que normalmente se suscita como controversia entre las partes y que requiere la decisión del juzgador que puede ser mediante una sentencia interlocutoria, o incluso mediante la decisión del juicio principal.

Cabe señalar, que aunque la naturaleza del incidente no sea sobre el fondo del negocio, su tramitación tendrá que ser breve y sumaria, sin embargo, tiene la misma importancia su solución que la del mismo fondo del negocio y ser sumario su procedimiento, deje de ser trascendente para el conflicto,

Nuestra Ley Federal del Trabajo menciona el concepto de incidente en repetidas ocasiones, mas sin embargo, no establece un concepto o definición de incidente.

Señala la Ley laboral en su artículo 761 que “Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.”

El artículo 762 señala lo siguiente: “Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad; I
- V. Acumulación; y
- V. Excusas.”

⁵⁶ Francisco Ross Gamez citando a Eduardo Pallares, Op. Cit. p.536.

Mas sin embargo, podemos desprender que además de los incidentes señalados en el artículo 762 tenemos los siguientes:

- Liquidación.
- Insumisión al arbitraje.
- No acatamiento.
- Prescripción por inejecución del laudo.
- Caducidad.
- Tachas.
- Calificación de huelga: Inexistente/Ilícita.
- Reposición de los autos.
- Sustitución patronal.
- Tercerías.
- Gastos en la ejecución.

4.4. La Caducidad.

Rafael de Pina define la caducidad como la “Extinción de un derecho, facultad, instancia o recurso.”⁵⁷

Nuestra Ley laboral nos marca términos y plazos específicos para presentar o ejercer derechos y obligaciones dentro del proceso. El artículo 738 del mismo ordenamiento legal señala lo siguiente: “Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.”

Además, la Ley señala que los términos comenzarán a correr a partir del día siguiente a las notificaciones y se contará en ellos el día del vencimiento, esto de acuerdo al artículo 733.

⁵⁷ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 134.

Cuando hablamos de caducidad es necesario hablar de preclusión, para Eduardo J. Couture “La preclusión se define generalmente como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal. Resulta generalmente de tres situaciones diferentes: a) por no haber observado el orden u oportunidad dado por la ley para la realización de un acto; b) por haberse cumplido una actividad incompatible con el ejercicio de otra; c) por haberse ejercitado ya una vez, válidamente, dicha facultad.”⁵⁸

Sin embargo, la definición que da Pallares es mas precisa, versa de la siguiente manera: “La preclusión es la situación procesal que se produce cuando alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente y en la forma legal, alguna facultad o algún derecho procesal o cumplido alguna obligación de la misma naturaleza.”⁵⁹

El artículo 771 de nuestra Ley laboral establece que las autoridades del trabajo cuidarán que los juicios no queden en inactivo y que se dicte el laudo en forma y tiempo, de lo contrario serán acreedores de sanciones.

El artículo 772 se refiere cuando para continuar el proceso sea necesaria alguna promoción por parte del trabajador, si no lo presenta en 45 días se le notificará personalmente y se le apercibirá que si no presenta en tiempo la promoción, caducará.

El artículo 773 nos dice que si se inicia la acción y no se presenta promoción alguna en el término de 4 meses para continuar el proceso, se tendrá por desistida la acción.

4.5. Las Notificaciones.

Su origen se encuentra en el término del latín *noticere*, que significa noticia, dar a conocer; por lo cual podemos entender a la notificación como el acto por medio del

⁵⁸ Néstor de Buen Lozano, citando a Eduardo J. Couture, Op. Cit. p. 373.

⁵⁹ Loc. Cit.

cual la autoridad informa a las partes en sentido material y sentido formal sobre las resoluciones emitidas en el procedimiento.

Para Rafael de Pina se entiende como el “Acto mediante el cual con las formalidades legales preestablecidas se hace saber una resolución judicial o administrativa a la persona a la que se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal.”⁶⁰

Dentro del género de las notificaciones se comprenden:

- a) Las citaciones por las cuales se señala lugar, día y hora para que el interesado comparezca a un fin determinado.
- b) Los emplazamientos por los que se fija un periodo para que el interesado realice una actuación jurídica.
- c) Los requerimientos por los que se conmina al interesado a observar una determinada conducta positiva o negativa.

La Ley Federal del trabajo utiliza el término “citar”, para referirse a la comunicación que debe hacerse al representante legal de la demandada, al actor y a quienes tengan facultades tienen conocimiento de ciertos hechos para que rindan confesión. Y reserva el término notificar para el acto de dar a conocer a una persona la existencia de un acuerdo de la autoridad dictado en juicio.

Nuestra Ley laboral señala que el actor deberá señalar su domicilio para poder ser notificado, de lo contrario las notificaciones se harán por estrados o por boletín; obviamente deben señalar la dirección del demandado para que este pueda ser emplazado y notificado personalmente, así como el domicilio del último lugar donde el trabajador prestó sus servicios.

Tenemos dos tipos de notificaciones de acuerdo a nuestra Ley, lo son, la notificación personal y la notificación por estrados y boletines. Además de que podemos clasificarlas en notificaciones objetivas y notificaciones subjetivas.

⁶⁰ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 363.

Las notificaciones personales se dan de esta manera, cuando se trata de resoluciones que por su importancia deben ser dadas a conocer de manera indubitable; para esto nuestra Ley Federal del Trabajo nos señala los casos en los que las notificaciones tienen que hacerse personalmente, esto en su artículo 742, el cual a continuación presento.

Artículo 742: Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y
- XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la Junta.

En cuanto a las notificaciones por estrados, primero es necesario entender que es estrado, Rafael de Pina lo define como el “Local destinado en la sede de un juzgado o tribunal para celebrar las audiencias”⁶¹

El boletín es la publicación dentro del juzgado que hace la junta con notificaciones, y señala nuestra Ley en su artículo 746 que “Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.”

Si no se realiza dicho procedimiento, la notificación será nula, esto de acuerdo con el artículo 762 de dicho ordenamiento que señala que si las notificaciones no cumplen los requisitos del capítulo de las notificaciones, estas serán nulas.

Las notificaciones personales surtirán efectos desde el momento en que se practiquen, señala la ley “... en el día y la hora en que se practiquen, contándose momento a momento. Cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación...”

Y las notificaciones por estrados ó en el boletín laboral surtirán sus efectos el día siguiente a su publicación, esto de acuerdo con el artículo 747 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶¹ Ibidem, p. 260.

4.6. Prescripción y términos.

Tenemos dos tipos de prescripción, la positiva, que es el medio de adquirir bienes, y la negativa, que es el medio de librarse de obligaciones, ambas mediante el transcurso del tiempo y bajo las condiciones establecidas al efecto por la Ley.

La prescripción es una figura del Derecho Civil, pero se ha ido adoptando en otras ramas del Derecho, como lo son la mercantil, la penal, la fiscal y también el la rama de la que es objeto este trabajo, es decir, la laboral; nuestra normativa laboral reconoce y regula la prescripción, consistente en como ya explique antes, en que “por el mero transcurso del tiempo se adquieran derechos: prescripción adquisitiva o positiva, o se libera de obligaciones: prescripción extintiva o negativa.”⁶²

Dentro del proceso laboral, la prescripción deberá formularse como excepción y deberá examinarse en el laudo que resuelva el asunto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 516 señala que “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”; este artículo es la regla general en cuanto a la prescripción laboral, y como menciona existen varias excepciones, las cuales a continuación detallo.

Prescriben en un mes las acciones que tienen los patrones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas y realizar los descuentos a sus salarios; la prescripción comienza desde el día siguiente al que se configure el acto, ya sea que se conozca la falta o causa de separación, se comprueben los errores o pérdidas o que la deuda sea exigible.

⁶² Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 693.

Igualmente prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo, y la prescripción comienza a correr a partir de que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, iniciando a partir del día siguiente de la separación.

La prescripción mas amplia que establece la Ley es por un plazo de dos años, y se configura para los siguientes casos:

- Acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; la cual inicia desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad.
- Acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgos de trabajo; inicia desde la fecha de la muerte del trabajador.
- Acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas; inicia desde el día siguiente en que haya sido notificado el laudo o el convenio, y el patrón puede solicitar, en los casos de reinstalación a la junta, que se establezca un plazo de 30 días al trabajador para regresar al trabajo, de lo contrario se dará por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no podrá comenzar a correr contra los incapaces mentales, hasta que se discierna su tutela conforme a la Ley ni contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempos de guerra.

La prescripción se interrumpe con la simple presentación de la demanda o alguna promoción, sin importar la fecha de su notificación o que la Junta ante la que se presente sea incompetente; igualmente se interrumpe cuando la persona en cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de la persona contra quien prescribe.

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

Estas excepciones previamente expuestas, se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 517 al artículo 522.

Como podemos observar en los párrafos anteriores, en Derecho del trabajo solo existe la prescripción extintiva.

Ahora bien, debemos tener bien claro que es prescripción a diferencia de la caducidad; para esto el Maestro Trueba Urbina nos señala que "...prescribe el derecho o pretensión, en tanto que caducan las acciones; en ambos casos se pierde el derecho por el simple transcurso del tiempo."⁶³

La diferencia entre estas dos figuras es que en la caducidad el derecho que se pierde se debe a que a pesar de haberse ejercido la acción correspondiente, se dejó de continuar con su tramitación, y en la prescripción el derecho se pierde porque no se realizan los actos necesarios para su conservación dentro de los plazos señalados por la ley.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano el Término "es el fin del plazo, y el plazo es el lapso en el que puede ejercerse un derecho o una obligación."⁶⁴

"Trueba Urbina dice que se distinguen los términos de los plazos: términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas, y plazos son los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales."⁶⁵

⁶³ Ibidem, p. 696.

⁶⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, 10ª ed. Ed. Porrúa, México, 1997, p. 2426.

⁶⁵ Néstor de Buen Lozano, Citando a Trueba Urbina, Op. Cit. p. 365.

Miguel Bermúdez Cisneros trata de explicarlo mas claramente, "... plazo significa el lapso que se concede para realizar un acto procesal, en cuanto que término es el momento en el cual ha de llevarse a cabo dicho acto procesal."⁶⁶ Y cita a Barrios de Angelis "el plazo es una línea y el término un punto."⁶⁷

De acuerdo al artículo 733 de la Ley Laboral, Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

En los juicios laborales, los términos señalados son siempre improrrogables, en congruencia con las características de celeridad y brevedad, que la Ley trata de conferirle a los procesos laborales.

A fin de evitar confusión, la Ley Federal del Trabajo señala que los meses se considerarán de 30 días naturales y los días hábiles de 24 horas naturales, su conteo iniciará a las 24 horas; esto de acuerdo al artículo 736. Las consecuencias que acarrea el no aprovechamiento de los términos, la Ley nos previene que se tendrá por perdido el derecho que debió ejercitarse dentro de los términos.

Por último, podemos clasificar los términos de dos maneras, pueden ser prorrogables e improrrogables.

Los términos prorrogables tienen un intervalo de tiempo que puede ampliarse, y en los improrrogables, el limite de tiempo es definitivo, no puede prorrogarse o extenderse.

Cuando los tribunales no están en funciones no correrán los términos concedidos a las partes para que hagan valer sus derechos.

Lo anterior se encuentra regulado en el ordenamiento antes mencionado en su artículo 734.

⁶⁶ Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. p. 405.

⁶⁷ Loc. Cit.

4.7. La Demanda y Contestación.

La demanda es el “Acto procesal ordinariamente inicial del proceso en el que se plantea el juez una cuestión para que la resuelva, previos los trámites legalmente establecidos, dictando la sentencia que proceda, según lo alegado y probado.”⁶⁸

La Demanda es la primera petición que el actor hace al tribunal, para formular pretensiones y solicitarle la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Diversos procesalistas consideran a la demanda como la base de sustentación del proceso, además de que su presentación al tribunal acarrea una serie de consecuencias jurídicas.

La presentación de la demanda en la oficialía de partes, es la etapa donde se inicia el procedimiento ordinario laboral; debe presentarse por escrito, acompañando una copia para cada uno de los demandados, y si el actor lo considera pertinente, podrá también presentar las pruebas que considere oportunas para demostrar sus pretensiones.

Señala el artículo 873 que “La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda.” Además, deberá notificarse a las partes personalmente y con 10 días de anticipación a la audiencia.

En cuanto a la Demanda en materia laboral, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia por contradicción de tesis, respecto a lo siguiente:

⁶⁸ Rafael de Pina, Op. Cit. p.209.

- La demanda no puede modificarse ni ampliarse después de que se presente la contestación.
- La atribución otorgada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de suplir las deficiencias de la demanda del trabajador es de ejercicio obligatorio.
- La Junta debe ratificar de oficio la demanda del trabajador si este omite ratificarla expresamente en la audiencia respectiva.

Si la demanda es del trabajador y tiene irregularidades o acciones contradictorias, la Junta antes de emplazar al demandado lo requerirá de oficio, para que las subsane en el término de tres días, si no lo hace en este término, lo volverá a requerir a esos efectos, al comenzar la etapa de Demanda y excepciones.

La demanda contiene seis partes fundamentales:

1. El nombre y domicilio del actor: Es esencial para conocer a la persona que tendrá el carácter de actor, para conocer si tiene capacidad legal.
2. El nombre y domicilio del demandado: Es indispensable para determinar la persona que se demanda y su domicilio para determinar el lugar en que se va a fijar responsabilidad al demandado.
3. La cosa demandada, designándola con toda exactitud para dejar en claro la pretensión del actor.
4. Los hechos en que se funde, explicándolos claramente, de forma tal que resulten comprensibles para el demandado y para la autoridad.
5. El derecho: Debe señalarse la fundamentación legal de la acción, los hechos y la pretensión.
6. La petición en términos claros y concretos.

“La contestación de la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. El acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo después de haber dado curso a la demanda.”⁶⁹

⁶⁹ Miguel Bermúdez Cisneros, Op. Cit. p. 420.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones III y IV señalan lo siguiente:

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

Con esto queda claro que la contestación de la demanda constituye una pieza esencial del proceso, ya que traba la Litis e integra la relación jurídico-procesal, iniciada por la demanda.

Al contestar la demanda, el demandado puede asumir diversas posiciones al respecto:

- Allanarse, es decir, aceptar las pretensiones y hechos que señala el actor.
- Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
- Oponerse al proceso, mediante las excepciones procesales, que es cuando el actor incumplió en la demanda presupuestos procesales; o sustanciales, que es cuando se alegan hechos extintivos o modificativos de la relación jurídica invocada en la demanda.
- Contestar la demanda y formular nuevas pretensiones contra el actor.

La demanda se contestará en la etapa de conciliación, demanda y excepciones, donde si el actor ampliara su demanda, deberá señalarse nueva fecha para la

audiencia para que el demandado pueda contestar la demanda ampliada; la contestación puede ser oral o escrita.

La contestación deberá contener los siguientes requisitos:

1. La nominación del tribunal al inicio del escrito, el nombre del demandado, su domicilio que señala para oír notificaciones y la referencia al escrito inicial de demanda, así como el nombre del actor.
2. Después, el demandado debe referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que de no hacerlo, se considerará que lo acepta.
3. El demandado debe fundamentar su respuesta en Derecho, con ayuda del articulado correspondiente.
4. Puntos petitorios, que representan la petición concreta que el demandado alega al tribunal.

4.8. Las pruebas.

Una vez concluida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, tal cual lo señala el artículo 878 en su fracción VIII, que dice así: “Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”

En Derecho laboral el derecho no es objeto de prueba, sin embargo, los hechos si lo son, y las partes deben probar los hechos afirmados en la demanda y contestación, para demostrar la certeza de los mismos, ya que en ellos se basan las acciones y excepciones del conflicto.

La prueba en si, la define Rafael de Pina como la “Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia.”⁷⁰

⁷⁰ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 404.

La primera parte del proceso en donde aparecen las pruebas es en el ofrecimiento de pruebas, consistente en el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a la vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

Lo anterior, se establece en el artículo 778 de nuestra Ley Laboral, que dice “Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia (Ofrecimiento de pruebas), salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.”

Las pruebas que son admisibles en el procedimiento laboral las señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776, el cual dice lo siguiente:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Existen pruebas que por su naturaleza no pueden presentarse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que son las pruebas supervenientes, que pueden

presentarse en cualquier momento del procedimiento, mientras sea antes de que se cierre la instrucción y deberán justificarse ante la Junta; estas pruebas supervenientes la ley las contempla como hechos supervenientes.

Un hecho superveniente es “aquellos conocidos por el actor después de presentada su demanda, y por el demandado, después de contestada esta y que se relacionan con su objeto o causa.”⁷¹

“De acuerdo con De Pina, podemos hablar de tres sistemas probatorios:

- a) Sistema de la prueba libre.
- b) Sistema de la prueba legal o tasada.
- c) Sistema mixto.

El sistema de pruebas libre otorga al juez absoluta libertad en la estimación de las pruebas.

En el sistema de pruebas legal, la valoración de las pruebas no queda a criterio del juez, sino de lo establecido en los ordenamientos legales.

En el sistema mixto se contemplan parcialmente los dos anteriores, la ley otorga valor a algunas pruebas y deja otras a manos del criterio del juez, es el que se aplica en nuestro sistema legal laboral.”⁷²

1. La prueba confesional:

Esta prueba se encuentra regulada en nuestra Ley Federal del trabajo, y de acuerdo con su artículo 786, esta consiste en lo siguiente: “Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.

⁷¹ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 719.

⁷² Néstor de Buen Lozano, Op. Cit. p. 398.

Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.”

No señala en si en que consiste esta prueba, solo menciona que podrá solicitarse a la contraparte a absolver posiciones; es necesario entender que la confesión es el objeto de esta prueba, pero ¿qué es la confesión?

De acuerdo con Miguel Borrell, “... es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del proceso laboral.”⁷³

Ahora bien, debemos entender que es una posición, procesalmente hablando, es la pregunta o interrogación que formula el articulante al absolvente, con el fin de lograr la confesión sobre los hechos controvertidos.

Esta prueba puede utilizarse por ambas partes en el procedimiento laboral; igualmente solo se dará esta prueba entre las partes, de lo contrario seria testimonial, y señala la Ley que también se admite confesional de los representantes de las empresas, sus presidentes, directores, accionistas, etc. siempre y cuando se trate de hechos propios aducidos en la demanda.

La notificación para este acto deberá ser personal; y cada que se cite a un absolvente se le apercibirá de que si no comparece el día y la hora señalados para su desahogo, se le tendrá por confeso de las posiciones que se le formulen. A esto se le conoce como confesión ficta.

Es necesario entender que tenemos dos tipos de confesión, que son la expresa y la ficta.

⁷³ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 720.

La confesión expresa es cuando consta de manera escrita o verbal la confesión de una de las partes.

Por el contrario, la confesión ficta se da cuando el absolvente no asiste a desahogar la prueba, se negara a contestar o en su defecto, contestara con evasivas.

2. La prueba documental.

Esta prueba, de la mano de la testimonial y confesional, son probablemente las mas antiguas, según lo documentado, la prueba documental comenzó a emplearse desde el año 2200 a.C. y fue reconocido en el código de Hammurabi.

Respecto a esta prueba, nuestra Ley Federal del Trabajo no explica qué es la prueba, solo nos menciona la distinción entre documento público y documento privado, esto en sus artículos 795 y 796, que versan de la siguiente manera:

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

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

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

En este caso, la Ley hace una clasificación entre documento público y documento privado, que vistos los artículos, está por demás explicarla.

Para entender esto, primero debemos conocer que es documento, el cual es la “Representación material idónea para poner de manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico, susceptible de servir, en caso necesario, como elemento probatorio.”⁷⁴

En el caso de esta prueba, se recibirán únicamente documentos que previamente hayan sido presentados en el periodo de ofrecimiento de pruebas, o en documentos que al menos se hayan ofrecido.

Cuando se presenten copias de documentos, estos deberán de presentarse con los originales para su compulsas o cotejo, de no tener los originales, deberá señalarse donde se encuentran o si los tiene un tercero, para que la junta pueda solicitarlos y realizar el cotejo o compulsas; esto a la vez otorga seguridad a ambas partes, a los oferentes para evitar que los documentos sean objetados.

En cuanto a los patrones, es importante que conserven documentación, ya que la Ley Laboral impone a estos la probanza de casi todos los requerimientos y aseveraciones formuladas por el trabajador en su demanda.

Las pruebas documentales que se presentan en idiomas extranjeros deberán ser presentadas con su traducción, procediendo la Junta en estos casos, de inmediato, a designar un traductor oficial a fin de que haga en un término de cinco días la traducción de un documento.

Los documentos surtirán sus efectos probatorios deseados, cuando se hayan aportado y admitido oportunamente durante el proceso; dado que no obstante reúnan los requisitos debidos, si se presentaren a destiempo, no se tomarán en cuenta al momento de la resolución, debido a que no estarán incluidos en el acuerdo dictado por el tribunal.

⁷⁴ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 239.

3. La prueba testimonial.

Nuestro Ordenamiento legal laboral no menciona lo que es testigo, solo hace referencia a la forma en que estos deben presentarse, por esta razón presentare diversas acepciones que se tienen de esta palabra.

Eduardo Pallares define al testigo como "... toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo."⁷⁵

La palabra testigo proviene de "testando", que quiere decir declarar o explicar según su mente, lo que es mas propio, dar fe a favor de otro para comprobar su causa.

Testigo es la "Persona que comunica al juez el conocimiento que tiene acerca de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso"⁷⁶

La exteriorización que haga el testigo ante el Tribunal laboral es lo que conocemos como testimonio, el cual adquiere calidad de un acto procesal, es por esto que varios tratadistas tratan de definir esta palabra *testimonio* como "la declaración de terceros".

Obviamente, para que se considere un acto procesal, debe cumplir ciertos requisitos, como el hecho de que la persona que rendirá la prueba ni puede delegar facultades a otra para que concurra a exteriorizar constancias de hechos, ya que este es un acto personalísimo; otro requisito es que el testimonio debe provenir de un tercero y nunca de una de las partes involucradas en el proceso, ya que esto sería una prueba confesional.

⁷⁵ Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, 29ª ed. Ed. Porrúa, México, 2008, p. 765.

⁷⁶ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 461.

A continuación cito un criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“Testigos, Opiniones de los: El testigo no está obligado a opinar en el proceso, sino a describir el acontecimiento percibido por haberlo visto u oído.”⁷⁷

Señala nuestra Ley, que deberán ofrecerse testigos solamente en relación a los hechos controvertidos, hasta un máximo de 5 testigos; y deberá proporcionar sus nombres, en caso de no poder proporcionarlos avisará a la junta y dará su domicilio para que esta los cite y deberá explicar el impedimento de citarlos el mismo oferente de la prueba.

Cuando los testigos radiquen fuera del lugar, deberá presentarse previamente un cuestionario escrito con las preguntas a realizarse al testigo, así como copias del cuestionario para las demás partes, para que en un término de 3 días puedan entregar un sobre cerrado que contenga las repreguntas a realizar.

Si el testigo es servidor público, podrá presentar su testimonio mediante un oficio.

Los testigos deberán presentarse por las partes, excepto el caso ya previsto, después deberán identificarse y rendirán su testimonio por separado cada uno, haciendo preguntas primero el oferente y luego las demás partes, se les apercibirá antes de esto, de las sanciones a los testigos falsos, la Ley establece que máximo se pueden presentar 3 testigos para probar cada hecho.

En caso de que un testigo no hable español, la junta nombrará un interprete, por medio del cual rendirá su declaración.

⁷⁷ AD 1621, Enrique Ortega Méndez, Febrero 14 de 1966. Unanimidad de cinco votos, Ponente: Agustín Mercado Alarcón, Primera Sala, Sexta Época, vol. Civ, Segunda parte, p. 29.

De acuerdo con el artículo 820 de nuestra Ley Laboral, un solo testigo puede formar convicción, de acuerdo con lo siguiente:

Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Un tema interesante respecto a los testigos, son las tachas de los testigos, para esto cito la siguiente Jurisprudencia:

“Testigos, Tacha a los, En materia laboral.- Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier otra circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la junta atendiendo a las circunstancias mencionadas son soberanas para apreciar la prueba”⁷⁸

4. La prueba pericial.

La Ley Federal del Trabajo señala que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte; mas sin embargo, no nos señala que es en si la prueba, ni qué es un perito, sol nos dice que

⁷⁸ Séptima época, Quinta parte: Vol.64, p. 33, Amparo directo 3776/73, Carlos Christlieb Conesa. Vol. 69, p. 27, Amparo Directo 1396/74. Francisco Javier Flores Sosa. Compilación 1917-1975, Cuarta Parte, Cuarta Sala, pp. 246 – 247.

deben tener conocimientos en la ciencia técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen.

Nos dice el Doctor Miguel Borrell que la prueba pericial es “el auxilio que le presta al órgano jurisdiccional del Trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la Junta, y se relacione su objeto con la ciencia, arte o técnica.”⁷⁹

Algunos doctrinistas se encuentran en el dilema si esta prueba es realmente un medio de prueba, o solo una forma de informar o ilustrar a la Junta sobre determinados aspectos, hechos, circunstancias o documentos vinculados a la Litis y que requieren de ciertas técnicas para su entendimiento o corroboración.

Las juntas en sí, no tiene la obligación de sustentar sus fallos en peritajes, ni si quiera del perito tercero en discordia, mismo que de acuerdo al artículo 825 en su fracción V lo designará la misma junta.

Para llevar a cabo esta prueba, debe ofrecerse por escrito al ofrecerla, mediante un cuestionario que se adjunta y no así, en la etapa del desahogo de pruebas.

Las partes son quienes deberán designar a los peritos, con la excepción del trabajador que no designe o cuando sea designado y este no concurra, la junta le designará otro perito; de igual forma, cuando exista discrepancia entre los dictámenes de los peritos de las partes, la junta designará un perito tercero en discordia para llegar a la verdad de las cosas.

A los peritos se les pueden formular preguntas por las partes, o de igual forma los miembros de la junta.

⁷⁹ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 741.

Por último, entendemos que para la procedencia de esta prueba, se requiere de:

- I. Personas con conocimientos especializados, es decir, peritos.
- II. Su dictamen debe versar sobre hechos para los cuales son necesarios los conocimientos especializados.
- III. Se realiza por disposición expresa de la junta.
- IV. Se lleva a cabo dentro del proceso.

5. La prueba de inspección judicial.

Esta prueba consiste básicamente en el reconocimiento por parte del organismo jurisdiccional, de algún objeto, lugar o documento para obtener evidencia en relación con los hechos controvertidos en el procedimiento.

Eduardo Pallares la define como “un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionadas con el litigio.”⁸⁰

Rafael de Pina señala que es el “Medio de prueba que consiste en el examen directo por el juez de la cosa mueble o inmueble, o persona sobre la que recae, para formar su convicción sobre su estado, situación o circunstancias que tengan relación con el proceso en el momento en que la realiza.”⁸¹

Las dos definiciones anteriores se refieren a la inspección judicial en materia civil, que guarda ciertas diferencias con la inspección en materia laboral, la más relevante es que en materia civil, la inspección judicial la practica únicamente el juez, y en materia laboral es practicada por actuarios; y además, en materia civil se realiza también para el examen de lugares,

⁸⁰ Eduardo Pallares, Op. Cit. p. 423.

⁸¹ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 304.

además de personas y documentos, y en materia laboral va dirigida al examen de cosas y documentos principalmente.

De acuerdo con el artículo 827 de nuestra Ley Laboral, el ofrecimiento de esta prueba debe de cumplir ciertos requisitos, como lo son:

- a) El objeto materia de la misma.
- b) El lugar donde debe practicarse.
- c) Los periodos que abarcará.
- d) Los objetos y documentos que deben ser examinados.

En esta prueba los terceros están obligados a contribuir al esclarecimiento de los hechos, para esto, deben de presentar a la junta los documentos o cosas que tengan en su poder cuando esta se los requiera, de lo contrario, esta podrá tomar las medidas de apremio correspondientes.

6. La prueba presuncional.

A diferencia de otras pruebas, en la presuncional nuestra Ley Laboral nos define que es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Me permito transcribir un fragmento de lo plasmado por Francisco Ross Gámez respecto a esta prueba; “Todos los autores procesalistas, coinciden en afirmar que la llamada prueba presuncional no constituye en esencia un medio probatorio. Por nuestra parte creemos que efectivamente les asiste la razón cuando hacen tal afirmación, porque la prueba presuncional aun cuando no se ofrezca, la autoridad tiene que valorarla, porque no es más que el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al conflicto.”⁸²

De acuerdo a nuestra Ley, tenemos dos clases de presunciones, la legal y la humana.

⁸² Francisco Ross Gámez, Op. Cit. p. 445.

- a) Presunción legal: es la que expresamente establece la Ley; y en nuestro derecho laboral admite prueba en contrario, por lo que es una presunción *juris-tantum*.
- b) Presunción humana: Se da cuando existe un hecho probado y se deduce o infiere del mismo, otro hecho como consecuencia de aquél. Como mencionaba anteriormente, la junta debe y de oficio puede presumir los hechos a pesar de que no se haya ofrecido la prueba presuncional.

A diferencia de las demás pruebas, la presuncional no se desahoga, sino que se tiene en cuenta al momento en que se dicte el laudo, se considerará como un elemento mas para llegar a la verdad.

Al ofrecerse, debe señalarse que se pretende acreditar con ella, asi como la relación que pueda existir entre un hecho y la deducción que se espera conocer.

Por ultimo, expongo un ejemplo de presunción legal contemplada en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 805, diciendo que “El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior (referente a la obligación del patrón de conservar documentos y exhibirlos.), establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”

7. La prueba Instrumental de actuaciones.

Esta prueba es la de menor extensión dentro de nuestro Ordenamiento legal labora, y nos dice que “la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.”

Mas ampliamente, debe considerarse como “el conjunto de antecedentes, actuaciones, constancias y documentos que legalmente obren en el expediente del juicio.”⁸³

⁸³ Miguel Borrell Navarro, Op. Cit. p. 750.

Está por demás la presentación de esta prueba, ya que la Junta está obligada de oficio a tomar en cuenta las actuaciones que constan y obran en el expediente del juicio, a pesar de que no fueran ofrecidas por las partes.

Lo anterior de acuerdo al artículo 836 de la Ley laboral, que señala “la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.”

8. La prueba de fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Esta prueba es considerada como medio idóneo para efecto de que la Junta se allegue de material probatorio que le sirva para el esclarecimiento de la verdad de todas y cada una de las pruebas señaladas con anterioridad y de conformidad con el artículo 782: “La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.”

4.8.1. La carga de la prueba.

La institución de la carga de la prueba podemos entenderla cuando la ley atribuye en ciertos casos al sujeto el poder, o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, y advirtiéndolo de la posible sanción por su omisión.

Representa la necesidad que tienen las partes en el proceso laboral de acreditar lo que alegan, a fin de lograr un laudo o resolución favorable.

Es el artículo 784 de nuestra Ley Federal del Trabajo el que nos establece los supuestos de la carga de la prueba en la materia, el cual versa así;

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e
- XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Sin embargo, existen ciertos casos en los que el patrón puede revertir la carga de la prueba y es cuando niega el despido y se ofrece de buena fe nuevamente el mismo trabajo con las mismas condiciones.

En el procedimiento laboral, corresponde al trabajador únicamente probar en tres supuestos:

1. Cuando se rescinde el contrato por causas imputables al patrón.
2. Cuando el patrón niega el despido y le ofrece al trabajador el mismo trabajo y en las mismas condiciones.
3. Cuando el patrón niega la relación o contrato individual de trabajo.

4.9. Resoluciones laborales.

Las juntas se encargan de dirigir y resolver el proceso, esto lo hacen por medio de las resoluciones; señala el Maestro Néstor de Buen, que las juntas como autoridades judiciales deben dirigir todas las etapas del proceso, esto porque por naturaleza les corresponde hacerlo y por otro lado, por la obligación que les impone la constitución en el artículo 8º referente al Derecho de petición, señalando que a toda petición debe recaer un acuerdo escrito de la autoridad a la que se haya dirigido, la cual tiene la obligación de darlo a conocer en breve término al peticionario.⁸⁴

Entendemos por resolución judicial el “acto procesal de un juez o tribunal destinado a atender las necesidades del desarrollo del proceso o su decisión”.⁸⁵

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos señala que existen tres resoluciones que pueden dictar los tribunales laborales, que son los acuerdos, autos incidentales y laudos; los cuales nos define en su artículo 837 de la siguiente manera:

Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

⁸⁴ Cfr. Néstor de Buen, Op. Cit. P. 515.

⁸⁵ Rafael de Pina, Op. Cit. P. 430.

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente;

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Igualmente, la Ley señala que la junta deberá dictar sus resoluciones al concluir la diligencia respectiva, o en un plazo de 48 horas después de presentadas las promociones.

Las resoluciones de las juntas deben ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario, el mismo día que las voten.

De las tres resoluciones antes mencionadas, la mas importante y trascendental es el laudo, ya que es la que se encarga de resolver el fondo del problema; que es la causa de todo el proceso.

Laudo proviene de la voz *laudo-laude*, de *laus-laudis*, que significa “alabanza”, sin embargo, en la edad media su significado se transformó por el de “resolución de árbitros”.

Por sus efectos jurídicos, podemos clasificar a los laudos en 3 categorías, que son los declaratorios, de condena y constitutivos;

- Declaratorios: Aclaran la situación jurídica controvertida.
- De condena: Señalan la conducta por seguir con el motivo del fallo.
- Constitutivos: Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto a una anterior.

El laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje se equipara a lo que es la sentencia definitiva en otras ramas del derecho, además adquiere características diversas, no solo por la denominación, sino por la forma en que el tribunal lo elabora.

“El laudo se hace con los elementos resultantes del desahogo probatorio y de toda la secuencia del juicio, la cual se va a concentrar en un documento clave, que es

el proyecto de resolución.” Una vez cerrada la instrucción, se tienen 10 hábiles para que el auxiliar formule el proyecto de resolución en forma de laudo, se tienen 5 días para que los miembros de la junta soliciten se practiquen las diligencias o se desahoguen las pruebas que no se hubiesen llevado a cabo y que se consideren convenientes para llegar a la verdad; el presidente de la junta citará dentro del plazo de los 10 días siguientes a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo.

Cabe aclarar que los integrantes de la junta, son el presidente de la junta y los representantes del capital y del trabajo.

Cuando se vote en el proyecto de laudo, y los integrantes de la junta estén todos de acuerdo, se trata de un laudo por unanimidad de votos, si uno de los integrantes se opone, pero los demás están de acuerdo, se dará un laudo por mayoría de votos; en caso de que el proyecto sea objetado, el secretario se encargará de redactar un nuevo proyecto tomando en cuenta las objeciones formuladas por los miembros de la junta, y obviamente, los puntos que había tomado para el primer proyecto.

Respecto al contenido del Laudo, señala nuestra Ley Laboral en su artículo 840 su contenido, de la siguiente manera:

El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Y posteriormente tenemos los artículos 841 y 842 del mismo ordenamiento legal, que considero son una base esencial para la resolución laboral, ya que entraña la búsqueda de la verdad real, dándonos a entender que incluso sobre la verdad jurídica, pero por esto existe en artículo 842 para recordar y no hacer menos todo lo actuado en el proceso y no por esto olvidar la verdad jurídica; es una especie de combinación perfecta para llegar a la verdad de las cosas, conjuntando todo lo actuado en el proceso.

A continuación transcribo los dos artículos en mención dentro del párrafo que precede:

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En resumen las resoluciones en materia laboral son emitidas exclusivamente por la autoridad competente, quienes tienen asignada la función de dirimir el conflicto que es sometido a ellos, con base a la realización de un análisis de todos y cada uno de los elementos probatorios aportados por las partes durante la secuela procesal, y por medio de efectuar los razonamientos lógico-jurídicos emitirá su fallo que en derecho corresponda.

CAPÍTULO V

LA RENUNCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS.

5.1. Concepto de renuncia.

En el ámbito jurídico, podemos entender de una manera genérica a la renuncia, como la “Manifestación de la voluntad de un sujeto mediante la cual se desprende de un bien, derecho o cargo.”⁸⁶

Entendemos por renuncia al trabajo como la “...facultad concedida al trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses particulares, sin responsabilidad de su parte, excepción hecha de cualquier compromiso económico que hubiese contraído con anterioridad, y sin perjuicio de los derechos y prestaciones que le correspondan por disposición legal.”⁸⁷

La doctrina mexicana la define como la disolución de las relaciones laborales por mutuo consentimiento, o como consecuencia de un hecho ajeno a los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.

Haciendo alusión al párrafo anterior, es necesario señalar que a pesar que nuestra Ley laboral no contempla, señala ni estudia la renuncia del trabajador, en la práctica laboral y ante los Tribunales del Trabajo es reconocida y admitida cuando la presenta el trabajador y es admitida por el trabajador, esto como una forma de terminación de la relación de trabajo, fundada en el artículo 53 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁶ Ibidem, p. 427.

⁸⁷ José Manuel Lastra Lastra, Diccionario de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México. 2001, p. 234.

5.2. Naturaleza jurídica de la renuncia.

De acuerdo a nuestro ordenamiento legal, se considera a la renuncia como la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, es decir, para el cese del trabajador por su voluntad y con el asentamiento del patrón.

Para comprender la naturaleza jurídica de la renuncia es necesario distinguir entre renuncia al trabajo y renuncia de derechos; para esto nuestra Ley Federal del Trabajo consigna diferentes situaciones especiales a las cuales el trabajador no puede renunciar:

- a) Una jornada mayor a la legal.
- b) Aceptar el pago de un salario inferior al mínimo.
- c) No puede obligarse al trabajador a realizar actividades incompatibles con su estado físico.
- d) Aceptar trabajos peligrosos sin la debida protección.
- e) No está facultado para renunciar al pago de las prestaciones a las que tenga legítimo derecho.

Para lo cual se estableció el artículo 33 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

5.3. Efectos jurídicos de la renuncia.

Para Mario de la Cueva, la renuncia al trabajo, a pesar de ser voluntaria, no debe impedir al trabajador obtener algunos beneficios, por lo que no existen argumentos para prohibirle convenir con el patrono la terminación de su contrato individual del trabajo.

Sin embargo, a pesar de reconocer la libertad del trabajador para dar por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, puede existir la posibilidad

de que existan compromisos contraídos con anterioridad con el patrón, cuyo cumplimiento puede ser exigido.

Dado lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que “en los casos de los contratos de trabajo con derechos y deberes recíprocos, es indispensable, para que una renuncia al trabajo no implique incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas obligaciones, concurra la voluntad del patrono aceptando esa renuncia, por resultar lógico que cualquier decisión unilateral del trabajador pueda no crear las referidas obligaciones a cargo del patrono, pero tampoco libere al trabajador de las responsabilidades en que pudiera incurrir si deja de inmediato el trabajo.”⁸⁸

De lo anterior, me atrevo a inferir los siguientes efectos jurídicos de la renuncia:

1. Que la renuncia sea una libre expresión, espontánea, sin vicios del consentimiento del trabajador, que no hubiere sido forzado o contratado bajo la condición de firmar su renuncia.
2. Sus efectos pecuniarios son el reconocimiento y la liquidación de los adeudos existentes a favor del trabajador; por lo consiguiente si el patrón lo desea, puede otorgar un finiquito.
3. Que no se pague la correspondiente indemnización al no configurarse la renuncia y sí el despido injustificado.

5.3.1. Validez y nulidad de la renuncia.

La renuncia será válida de acuerdo a sus requisitos de fondo y de forma. El primero de ellos se da cuando la renuncia se considera un “acto unilateral”. Supone ausencia de conflicto que haya motivado la ruptura, y así explica la inexistencia de sanción alguna, contrario sensu, si la ruptura está motivada por

⁸⁸ Apéndice al SFJ de 1917 a 1985, tesis número 246, p. 224.

alguna circunstancia no será considerada como renuncia sino como despido. En cuanto a la forma, la jurisprudencia mexicana se inclinó a favor de la necesidad de la aceptación de la renuncia por parte del patrón, para que ésta "...no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo..."⁸⁹

La renuncia debe haber sido otorgada en forma libre, espontánea, sin vicios del consentimiento del trabajador, que no hubiere sido forzado o contratado bajo la condición de firmar su renuncia, ni firmándola junto con un finiquito que no se pague.

La nulidad se da cuando el acto jurídico, la propia renuncia, no haya cumplido alguno o todos los requisitos señalados en la ley para que sea válido y eficaz.

5.4. Derecho comparado.

Carlos Reynoso Castillo, considera a la renuncia como aquella terminación individual especial. Siendo un acto por medio del cual el trabajador ejerce su derecho a dar por terminada su relación con su empleador. Se presenta como un mecanismo para recuperar su libertad, dicho derecho de libertad reconocido en las constituciones de diversos países latinoamericanos, como lo son Argentina, Brasil, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Panamá, Uruguay y México, por supuesto.

5.4.1. Argentina.

"La evolución contractual en Argentina se inicia sin requisitos formales, pero a causa de abusos principalmente por parte de los dadores de trabajo, tales como

⁸⁹ Carlos Reynoso Castillo, Derecho del trabajo, panorama y tendencias; H. Cámara de Diputados LIX legislatura, México, 2006, p. 323.

abuso de firma de documentos en blanco, suscripción de documentos que no corresponden a la realidad, etc. El legislador impuso recaudos formales bajo pena de inadmisibilidad, caso de los recibos, renuncia, contrato a término, notificación de las suspensiones, de los despidos, etc.”⁹⁰

En este país, la Ley del Contrato de Trabajo se encarga de la regulación en materia laboral, y en ella se establecen las causales de suspensión de ciertos efectos del contrato individual de trabajo, clasificándolas en:

- a) Causas contempladas en la Ley del Contrato de Trabajo.
- b) Causales reguladas en leyes especiales.
- c) Causas previstas en los convenios colectivos de trabajo.
- d) Por acuerdo de partes.

En este caso, es el inciso d) el que nos compete, ya que en este es donde se ve encuadrado el caso de la renuncia, para ello nos remitimos a los artículos 240 y 241 de la Ley del Contrato de Trabajo, los cuales cito a continuación.

Artículo 240: La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 235 de esta ley.

⁹⁰ Baltasar Cavazos Flores, Derecho laboral comparado anecdotizado, Ed. Trillas, México, reimpresión 2007, p. 92.

Artículo 241: Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

Considero adecuado el hecho de que se exija para la renuncia que se pida por medio de un telegrama, es una forma que otorga cierta certeza al trabajador y también al patrón, ya que no existe duda de que exista o no la renuncia, debido a que esta está por escrito, y además es el mismo trabajador quien la envía por telegrama.

5.4.2. Colombia.

“En Colombia, el contrato de trabajo nace con la prestación personal del servicio o en la fecha que las partes hayan convenido, que puede ser anterior a la iniciación de dicha prestación.”⁹¹

En este país, es el Código Sustantivo de Trabajo el que se encarga de regular el ámbito laboral, y para adentrarnos al tema de interés, nos enfocamos en el artículo 61 de la legislación citada, que versa de la siguiente manera:

1. El contrato de trabajo termina:

⁹¹ Ibidem, p.200.

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

El artículo 7º del decreto Ley 2351/65 señala las causales de terminación unilateral de la relación de trabajo, señala las causas de terminación por parte del patrón y por parte del trabajador y concluye así: Parágrafo._ La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos (Decrs. 1373 de 1966, 2o.; 1469 de 1978, 37).

En Colombia existe una estabilidad relativa en el empleo ya que el trabajador puede ser despedido sin existir justa causa y en los casos de reinstalación o reintegro es frecuente la práctica de cambiar esta obligación de hacer por una de pagar en dinero.

5.4.3. España.

“En España, a partir de 1984 se aceptó el despido libre; sin embargo, al igual que en Francia, los empresarios necesitan la autorización de la administración competente para llevarlo a cabo.”⁹²

En España el Estatuto de los trabajadores es el ordenamiento encargado de regular los aspectos en materia laboral; en su artículo 49 nos señala las formas de terminación de los contratos, que nos enfocaremos a las fracciones que nos interesan únicamente, debido a su extensión, y dice así:

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

...

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

...

En este caso, podemos pensar que en el inciso a) se lleva a cabo de la misma manera que en nuestro país, donde se presume el trabajador presenta renuncia y el trabajador tiene que asentar.

Pero nos encontramos con la fracción d) que nos habla de dimisión del trabajador, por lo que es necesario explicar el concepto de dimisión, que significa “f. Renuncia al cargo que se desempeña”⁹³, con esto nos encontramos que la legislación Española si regula expresamente la renuncia, que en este caso se denomina dimisión, la cual es reconocida como forma de terminación del contrato

⁹² Ibidem, p. 341.

⁹³ www.wordreference.com

de trabajo.

5.4.4. Estados Unidos.

En Estados Unidos se encuentra muy marcada la figura del sindicalismo, tanto es así que “la estructura laboral en las relaciones obrero-patronales es clasificada en dos categorías. La primera considera al trabajador individualmente y la segunda lo considera organizado en sindicatos...”⁹⁴

En esta clasificación tenemos que:

- La estructura laboral individual corresponde a los trabajadores que no están organizados en sindicatos.
- La estructura laboral colectiva corresponde a los trabajadores que están organizados en sindicatos con el propósito de negociar colectivamente.

Las condiciones de trabajo de quienes no están sindicalizados se ven afectadas de manera significativa para las negociaciones colectivas; dichas condiciones son establecidas por el proceso de tratativas individuales entre el obrero en lo particular y el patrón.

Las cláusulas establecidas en los contratos colectivos, varían considerablemente entre uno y otro, unos señalan que no se pagará nada a los trabajadores que terminen la relación de trabajo por causas imputables a ellos; otros señalan que se les deberá pagar a los trabajadores que sean despedidos por determinadas causas especificadas; igualmente con la renuncia, cada contrato señala como se liquidará dado el caso.

Con esto nos queda claro el peso de la figura del sindicalismo en el país norteamericano, y como en cada contrato colectivo varían las cláusulas, además

⁹⁴ Baltasar Cavazos Flores, Op. Cit. p. 314.

de las ventajas e importancia de pertenecer al sector colectivo en vez de al individual.

5.5. Hermenéutica Jurídica en relación con la renuncia.

Debemos entender primeramente el significado de “Hermenéutica”, que Rafael de Pina nos define como la “Rama de la ciencia del derecho que trata de la interpretación de las normas que lo constituyen.”⁹⁵

Ahora que conocemos el significado de esta valiosa palabra, podemos emplearla para comprender las normas referentes a la renuncia.

Para empezar, tenemos el artículo 5º en su párrafo 3, que dice “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.”

Esto nos deja claro que el trabajador no puede prestar un servicio en contra de su voluntad, es decir, si quiere renunciar puede hacerlo, para esto, debemos analizar el párrafo 7 del mismo artículo.

Después tenemos en el mismo artículo 5º de nuestra Carta Magna, en su párrafo 7, que dice “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.”

En este artículo se consagra la base del principio de la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, aquí nos hace alusión a los derechos políticos y

⁹⁵ Rafael de Pina, Op. Cit. p. 289.

civiles, debemos encuadrar igualmente las prestaciones de los trabajadores, a las cuales aunque expresamente renunciasesen a ellas, será nula esa renuncia, mas adelante lo explico al llegar al artículo correspondiente de la Ley laboral.

Si el trabajador decide renunciar transcurrido el año de prestar servicios al patrón, a pesar de que el patrón no preste su consentimiento, ésta surtirá todos sus efectos como terminación de la relación laboral, ya que el citado artículo menciona que el contrato no puede obligar en perjuicio del trabajador por mas de un año; otra cosa es cuando el trabajador tiene firmado en el contrato ciertas responsabilidades u obligaciones pendientes, lo cual mencioné en el punto 1 de este capítulo.

Ahora bien, es necesario analizar el artículo 123, fracción XXVII, inciso h) nos dice:

“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 a los trabajadores.”

Con este inciso es suficiente para dejar en claro que los derechos de los trabajadores no están sometidos a criterio del patrón ni a negociación con el trabajador, se les debe otorgar lo correspondiente por Ley y no pueden renunciar ni total ni parcialmente a ellos.

Ahora, centrándonos en la Ley Federal del Trabajo, empezamos con el artículo 33, que dice: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”

Este primer párrafo del artículo 33 del ordenamiento legal laboral nos hace referencia a lo previamente explicado.

Por último tenemos el artículo 53 del mismo ordenamiento, en su fracción primera, que señala:

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

I. El mutuo consentimiento de las partes;

Es en este artículo, específicamente su fracción primera donde se establece la figura ahora estudiada, como ya mencioné, no se reconoce a la renuncia en sí, pero si el mutuo acuerdo de las partes para dar por terminada la relación de trabajo, en este caso, el trabajador presenta su renuncia y el patrón asienta esta, es como lo maneja la doctrina, además es una forma de asegurar a l patrón en caso de que el trabajador tenga obligaciones pendientes o responsabilidades incumplidas.

5.5.1. Análisis de la Jurisprudencia en relación con la renuncia.

1. La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 81, septiembre de 1994 que dice: "RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo."; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la

misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la causa de terminación de la relación laboral prevista en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado. No obstante, el precepto citado debe interpretarse en forma relacionada con el diverso numeral 33 de la propia Ley, en el sentido de que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento no implica que el trabajador esté imposibilitado para solicitar la nulidad del convenio celebrado con el patrón, por concepto de finiquito o liquidación, si considera que en él existe renuncia a sus derechos, independientemente de que el propio convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, en razón de que la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que

propriadamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral, pues el referido artículo 33, al estar inserto en el capítulo de las disposiciones generales del título relativo a las relaciones individuales de trabajo y contener el principio de irrenunciabilidad en los convenios o liquidaciones que impera en el derecho del trabajo, debe considerarse aplicable para los casos en que termine la relación de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no hace distinción alguna en ese sentido. Por los motivos anteriores, la Segunda Sala se aparta de las razones expuestas en la tesis de la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, página 15, con el rubro: "CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. EFECTOS."

CONTRADICCIÓN DE TESIS 397/2009. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de diciembre de 2009. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Óscar Zamudio Pérez.

Tesis de jurisprudencia 1/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de enero de dos mil diez.

CARGA DE LA PRUEBA, CORRESPONDE AL OBRERO LA. CUANDO OBJETA DOCUMENTOS FIRMADOS POR EL.

3. Si el trabajador se concreta a objetar la autenticidad, contenido y firma del documento presentado por el patrón en el que se contiene su renuncia voluntaria diciendo que no es de él la firma que lo calza, sin aportar ningún medio de convicción tendiente a desvirtuar su autenticidad, es correcta la

actuación de la Junta responsable al arrojar la carga de la prueba al trabajador, pues es necesario para que surta efectos tal impugnación, que se ofrezcan por parte del obrero las pruebas necesarias para acreditar su aseveración, y de no hacerlo así, dicho documento merece credibilidad plena.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 11/93. René Severiano Anaya Aguirre. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Méndez Hernández. Secretaria: Susana Moreyra Lovillo.

En estas jurisprudencias nos queda claro que el artículo 33 menciona que no es necesario ratificar la renuncia ante la junta, tema que explicaré mas adelante, además, señala que se puede solicitar la nulidad del convenio donde se plasme la renuncia, cuando el trabajador considere que renunció a sus derechos, esto como garantía de la irrenunciabilidad, lo que busco con este trabajo, es reducir los tiempos y evitar echar a andar la maquinaria procesal con tantos casos de renunciadas coaccionadas, en blanco o abusando de la ignorancia en el tema por parte del trabajador, haciéndolo renunciar no solo a su trabajo ocultando un despido injustificado, sino renunciando también a determinados derechos.

5.5.2. Análisis dogmático de la renuncia.

El fundamento del Derecho del Trabajo consiste en dos principios: La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el de la nulidad de las renunciadas que presentaren respecto de los mismos. Al ratificarse los convenios entre el patrón y el trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se

podiera garantizar que no se produzcan dichas renunciaciones. En la actualidad, existen múltiples renunciaciones “eficaces”, ya que en la mayoría de las ocasiones, por conveniencia del trabajador y por intimidación en la que se encuentra inmerso por parte del propio patrón, se ve obligado a conciliar, y siguiendo las reglas del procedimiento laboral; dicha conciliación implica una renuncia perfecta.

Como hemos visto con antelación, la renuncia analizada como un acto producto de la manifestación del libre deseo del trabajador para desligarse de la relación laboral, generalmente y en la práctica tal iniciativa de ruptura laboral, en la mayoría de las veces es tomada por la parte patronal, sin que dicha conducta le sea imputable a dicho patrón, al poder presentar al trabajador como si fuera el autor de dicha conducta, exhibiendo para ello, prueba irrefutable como lo es el escrito que contiene su renuncia y además el estampado de su firma y huella digital que hoy en día, es una práctica reiterada por parte de los empleadores, con el fin de evadir su responsabilidad al encubrir un verdadero despido injustificado y así omitir el pago de las prestaciones a que tendría derecho el trabajador por tal motivo, por ende, la concepción legal a menudo encubre una realidad conflictual permitiendo presentar como una renuncia, lo que en realidad ha sido producto de un despido, con las consiguientes desventajas económicas que esta diferencia de encuadramiento acarrea en detrimento del trabajador.

Por lo que para evitar estas “renunciaciones voluntarias” me dispongo a expresar mi propuesta de reforma al artículo 33 de la Ley Federal de trabajo, la cual explico en el siguiente punto.

5.6. Propuesta de reforma del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Como he enfatizado en gran parte de esta tesis, la renuncia es un acto unilateral de voluntad que ejerce el trabajador para retirarse de sus labores en el momento en que, ya sea por necesidad, por crecimiento personal o profesional, o por la causa que fuese decidiera hacerlo; por esto la Ley otorga la libertad de terminar la

el contrato de trabajo, y con esto la relación laboral, por mutuo consentimiento, que como ya explique el trabajador expresa su voluntad de terminar el contrato y el patrón asienta a su petición, entregando su liquidación que conforme a la Ley Federal del Trabajo le corresponde al renunciar; no obstante, es de considerarse y analizarse que no existan responsabilidades pendientes de parte del trabajador al patrón ni otras actividades que se hayan pactado entre las partes y el trabajador no hubiese cumplido, o que de ser el contrato mayor a un año o por tiempo indeterminado, que la relación sea mayor a un año, de lo contrario puede incurrir el trabajador en responsabilidad; ya que de darse el caso, deberá cumplir con el tiempo, las responsabilidades pendientes ó subsanarlas.

Ahora bien, la realidad es otra, ya que en la praxis laboral, los patrones se basan en la firma de la renuncia por parte de los trabajadores para ocultar lo que es un despido injustificado, ya sea al momento en que busquen despedirlos, negociar con ellos su finiquito, que a todas luces es indebido, porque como ya se trató, los derechos laborales de los trabajadores son irrenunciables, tal como lo establece el ordenamiento laboral vigente en nuestro país y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo tanto, el finiquito no es una cantidad que se pueda negociar, debe otorgarse íntegramente en los casos de despido injustificado; pero este no es el peor de los escenarios, ya que la mayoría de las veces, se establece como requisito a los trabajadores para darles trabajo, la firma de hojas en blanco, o descaradamente la misma renuncia al momento de firmar su contrato de trabajo, teniendo de esta forma una ilegal ventaja el patrón para valerse de un documento firmado bajo circunstancias desiguales para el trabajador y así, poder despedirlo en el momento que el patrón desee sin otorgarle el finiquito debido por Ley.

Muchas veces se plantea bajo el pretexto que es para defenderse de las circunstancias que pudieran presentarse a lo largo de la relación, y evitar un perjuicio por la comisión de actividades indebidas por parte del trabajador o algún robo; sin embargo, la ley establece otros procedimientos para estos casos, como

lo son el dar aviso a la autoridad dentro de los cinco días siguientes a que se realice la acción imputable al trabajador, no obstante, se alega por los patrones que el procedimiento ante la junta es ineficaz y obsoleto, ya que la duración de obtener alguna respuesta certera es mucha, pero este ya es otro tema distinto al ahora tratado.

La figura de la renuncia, en realidad constituye una llave mágica para los patrones, porque es utilizada con mucha frecuencia para hacer aparecer como legal lo que es a todas luces ilegal, ya que a través de la utilización de las hojas que fueron firmadas en blanco y que además contienen la huella digital del trabajador, en forma dolosa el patrón la exhibe ante la propia autoridad laboral, con el fin de que se le libere en forma automática de todas sus obligaciones laborales, en relación con el trabajador, por haber cubierto supuestamente los derechos que correspondían al trabajador, cuando en realidad se trata de un despido injustificado.

Ahora bien, la motivación principal de enfocar este trabajo a una reforma al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, es por el exceso de abuso patronal ante la gran necesidad de trabajo que persiste hoy en día en nuestra sociedad, vulnerando con esto los derechos de los trabajadores y no respetando los procedimientos establecidos por la Ley, así como la incertidumbre de los juicios de nulidad en contra de las supuestas “renuncias voluntarias” cuando estas se objetan de ser falsas o de haberse firmado en blanco, ante la falta de pruebas muchas veces, y dado que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio de que corresponde al trabajador la carga de la prueba en el caso de que afirme que fue obligado a renunciar y un procedimiento por demás extenso que prolonga nada mas la situación sin muchas veces dar un resultado justo en el laudo, obteniendo solamente una gratificación muy por debajo de la cantidad correspondiente.

Para darnos una idea más clara, cito al Doctor Miguel Borrell Navarro, “Para evitar las negativas e impugnaciones que con tanta frecuencia hacen los trabajadores a

sus cartas renuncia en los procedimientos laborales, distinguidos analistas de esta materia (laboral) proponen para que la carta renuncia de un trabajador tenga validez legal, sea firmada ante autoridad laboral, o bien ratificada ante ésta al ser exhibida por el patrón en el juicio laboral. Dada la trascendencia que tiene este documento privado, compartimos esta opinión, con el fin de evitar los conflictos ocasionados por su impugnación o desconocimiento en juicio”

Me permito transcribir el citado artículo 33 para su mayor comprensión y análisis.

“Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.”

Como podemos ver, el segundo párrafo del artículo 33 nos dice que los convenios o liquidaciones deben ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su aprobación, pero la renuncia no es un convenio ni una liquidación, y por tal motivo, no requiere para su validez, la ratificación ante la Junta; de esto desprendemos, que como no es convenio ni liquidación , tendrá validez plena sin la necesidad de ser ratificada ante la Junta, con el peligro de que aquella contenga renuncia de derechos, en perjuicio del trabajador.

Es importante que el legislador adicione al texto del artículo mencionado, la necesidad de ratificar la renuncia para su validez legal, esto al momento en que se realice, teniendo un plazo de 3 días hábiles para hacerlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente o la autoridad laboral mas cercana a la fuente de trabajo en caso de ausencia de Junta, ya que de esta manera, al presentar el

trabajador un verdadero acto de su voluntad, en este caso la renuncia, la presentará el trabajador ante el patrón y este otorgarle el finiquito correspondiente y su comprobante, y deberá acudir el trabajador ante la autoridad laboral para presentarla y ratificarla, así como el trabajador podrá constatar ante la autoridad que el finiquito recibido es acorde a la situación, y en caso de que el patrón se niegue a aceptarla u otorgarle el finiquito, la autoridad laboral hará el análisis apropiado para verificar que no haya algún impedimento de la renuncia, como puede ser que no se haya cumplido ni un año laborado, o existan responsabilidades pendientes conforme al contrato de trabajo, o requerir al patrón del pago del finiquito en el plazo de 3 días o que compruebe su pago ante la autoridad; igualmente si el patrón quisiera ir con el trabajador ante la junta, podría hacerlo, e incluso pagar el correspondiente finiquito ante la misma autoridad, esto para darse seguridad jurídica a si mismo, ya que ratificando la renuncia y el finiquito ante la autoridad, el trabajador no podría presentar acción laboral en su contra, como se da en algunas situaciones.

Por esto considero que esta medida de reformar el citado artículo otorga seguridad jurídica a ambas partes, tanto a trabajador como a patrón y se evitaría la tan inapropiada y usual práctica de firmar hojas en blanco o negociar con el trabajador su renuncia.

Mientras se siga presentando esta situación en nuestro acontecer diario, en las empresas y negocios que vemos todos los días, los trabajadores contrario a realizar su trabajo plenamente y con gusto , realizarán su trabajo de mala gana y de mala calidad, provocando con esto menor rendimiento y producción en las empresas, ante la baja confianza de los trabajadores de obtener las remuneraciones y prestaciones legales, así como las personas a falta de dinero comienzan a realizar actos de delincuencia para obtener los bienes y servicios indispensables para vivir el día a día.

La propuesta que yo propongo para intentar solucionar esta problemática, es la siguiente:

Que el Ejecutivo Federal de conformidad con la fracción I del artículo 89 de nuestra Carta Magna, inicie, o en su defecto apruebe, la iniciativa de ley en la que se modifique el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo como a continuación lo plasmó.

“Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio, renuncia, finiquito o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En el caso de la renuncia y finiquito, deberá ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un plazo de tres días a más tardar, debiendo acudir el trabajador y si así lo quisiera, el patrón también; la Junta se encargará de cerciorarse de que el finiquito y la renuncia sean acordes al salario, antigüedad y prestaciones.

En caso de que el finiquito no fuera pagado, o estuviera incorrecto, la Junta notificará al patrón para que en un plazo de tres días pague el finiquito correspondiente, pague el faltante o compruebe que ya fue debidamente pagado.”

CONCLUSIONES

PRIMERA: Tenemos la figura de la renuncia, que aunque la Ley no la menciona expresamente, se considera al mutuo acuerdo de las partes para dar por terminada la relación de trabajo, la cual consiste en que por voluntad del trabajador da por terminada la relación de trabajo, en cualquier momento, mientras cumpla mas de un año laborando, cuando se da el caso de contratos por tiempo indeterminado o por tiempo determinado mayor a un año y que no haya obligaciones para con el patrón pendientes, de lo contrario podría incurrir en responsabilidad; es un derecho que tiene el trabajador y es unilateral.

SEGUNDA: Tristemente, en la praxis laboral se emplea esta figura para ocultar despidos injustificados, teniendo el patrón el control de las cosas desde que se contrata al trabajador y se le condiciona a firmar hojas en blanco o una renuncia expresamente, para poder otorgarle el trabajo, siendo así que cuando el patrón lo desee, termine la relación de trabajo unilateralmente y con perjuicio a los derechos del trabajador.

TERCERA: En caso de que no se firmen hojas en blanco o la renuncia al inicio de la relación laboral, lo que se hace, inapropiadamente, es negociar con el trabajador haciéndolo firmar una renuncia y otorgándole cantidades por debajo a aquellas a las que tiene derecho, llevando esto implícito una renuncia a sus derechos, ya que la renuncia implica pagos menores en detrimento del trabajador.

CUARTA: La desventaja, como ya mencioné, para el trabajador es el pago de un finiquito acorde al que le correspondería si él hubiera tomado la decisión de renunciar a su empleo, cuando la verdad de las cosas es que el patrón busca terminar la relación de trabajo sin tener una causa justificada para hacerlo, y ante su negativa de liquidar conforme a la Ley a su trabajador, se aprovecha de la situación para obtener una renuncia de su trabajador y pagarle cantidades inferiores.

QUINTA: A pesar de que existe un juicio de nulidad, donde el trabajador puede impugnar la renuncia, alegando que no es su firma, que firmó en blanco o que él no renunció y además se le pagó cantidad inferior, el trabajador es quien tiene la carga de la prueba, y la mayoría de las veces, no tiene forma de comprobar que son documentos ilegales, que no plasmó su voluntad y que el patrón está realizando un abuso; todo esto además de todo el tiempo que hay que esperar a que se resuelva el proceso y obtener un laudo, que no hay certeza que sea favorable al trabajador.

SEXTA: Es necesario tomar cartas en el asunto, ya que la mayoría de los trabajadores se encuentran sometidos a estas circunstancias, comprometiendo con ello su esfuerzo y patrimonio, dándoles incertidumbre a futuro sobre su estabilidad laboral y económica, creando esto problemas sociales. Es menester del estado garantizar el bienestar y tranquilidad de los individuos, y es por esto que debe haber modificaciones a las Leyes en beneficio de la clase obrera.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bermúdez Cisneros, Miguel, **Derecho del trabajo**, Ed. Oxford, México, 2008.
2. Borrell Navarro, Miguel, **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo**, 8ª ed. Ed. Sista, México, 2006.
3. Briceño Ruíz, Alberto, citado por Patricia Lemus Raya, **Derecho del Trabajo**, 2ª ed. Ed. CENGAGE Learning editores, México, 2009.
4. Burgoa, Ignacio, **Las Garantías Individuales**, 28ª ed. Ed. Porrúa, México, 1996.
5. Cavazos Flores, Baltasar, **Derecho laboral comparado anecdotizado**, Ed. Trillas, México, reimpresión 2007,
6. Cavazos Flores, Baltasar, **Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales**, 5ª reimpresión, Ed. Trillas, México, 1998.
7. Dávalos, José, **Derecho Individual del Trabajo**, 18ª ed. Ed. Porrúa, México, 2009.
8. De Buen Lozano, Néstor, **Derecho del Trabajo**, T.I. 10ª ed. Ed. Porrúa, México, 1997.
9. De Buen Lozano, Néstor, **Derecho del Trabajo**, T. II. 10ª ed. Ed. Porrúa, México, 1996.
10. De Buen Lozano, Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**, Ed. Porrúa, 11ª ed. México 2002.
11. De Buen Lozano, Néstor, **El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México**, Ed. Porrúa, México, 1994.
12. De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, T.I. 20ª ed. Ed. Porrúa, México, 2005.
13. De la Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, T.II., 9ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998.
14. De Pina, Rafael, **Derecho Civil Mexicano Vol. I**, 19ª ed. Ed. Porrúa. México, 1995.
15. De Pina, Rafael, **Diccionario de Derecho**, 13ª ed. Ed. Porrúa, México, 1985.

16. Deveali, Mario, **Tratado del Derecho del Trabajo**, Ed. La Ley, Buenos Aires, 1964.
17. Díaz de León, Marco Antonio, **La Prueba en el Proceso Laboral**, T.I., Ed. Porrúa, México, 1990.
18. García Flores, Jacinto, **Curso general de Derecho del Trabajo**, 2ª ed. Ed. Trillas, 2011.
19. García Máynez, Eduardo, **Introducción al Estudio del Derecho**, 36ª edición, Ed. Porrúa, México, 1984.
20. Gómez Granillo, Moisés, **Breve Historia de las Doctrinas Económicas**, 22ª ed. Ed. Esfinge, México, 1996.
21. Lastra Lastra, José Manuel, **Diccionario de Derecho del Trabajo**, Ed. Porrúa, México. 2001.
22. Pallares, Eduardo, **Diccionario de Derecho Procesal Civil**, 29ª ed. Ed. Porrúa, México, 2008.
23. Ramírez Fonseca, Francisco, **Condiciones de Trabajo**, 2ª ed. Ed. De Pac, México, 1992.
24. Reynoso Castillo, Carlos, **Derecho del trabajo, panorama y tendencias**; H. Cámara de Diputados LIX legislatura, México, 2006.
25. Ross Gámez, Francisco, **Derecho Procesal del trabajo**, Cárdenas Velasco Editores, 3ª ed. México, 2005.
26. Santos Azuela, Héctor, **Derecho del Trabajo**, McGraw Hill Interamericana, México, 1998.
27. Soberanes Fernández, José Luis, **Historia del Derecho Mexicano**, 6ª ed. Ed. Porrúa, México, 1998.
28. Tena Ramírez, Felipe, **Leyes Fundamentales de México**, 20 ed. Ed. Porrúa, México, 1997.
29. Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo**, 5ª ed. Ed. Porrúa, México, 1980.

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Ley del Seguro Social.

OTRAS FUENTES.

1. Apéndice al SFJ de 1917 a 1985, tesis número 246.
2. Chávez Bárcenas, Rubén, Comparación entre la iniciativa de Felipe Calderón de Reforma a la Ley Federal del Trabajo y el Texto de la Ley Vigente, México 2012.
3. Diccionario de la Real Academia Española virtual; www.lemma.rae.es
4. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, 10ª ed. Ed. Porrúa, México, 1997,
5. Séptima época, Quinta parte: Vol.64, p. 33, Amparo directo 3776/73, Carlos Christlieb Conesa. Vol. 69, p. 27, Amparo Directo 1396/74. Francisco Javier Flores Sosa. Compilación 1917-1975, Cuarta Parte, Cuarta Sala, pp. 246 – 247.
6. www.wordreference.com