



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

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

“CRÍTICA Y PROPUESTA DE REFORMA AL  
ARTÍCULO 162 FRACCION III DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL  
PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD”

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

**SERGIO BARAJAS JUÁREZ.**

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

**Revisor de Tesis:**

BOCA DEL RÍO, VER.

JUNIO

2021.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
--------------------	---

### CAPÍTULO I

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 JUSTIFICACIÓN. ....	3
1.3 OBJETIVOS .....	5
1.3.1 Objetivo General. ....	5
1.3.2 Objetivos Específicos. ....	5
1.3.2.1. Recordar la historia del surgimiento de Derecho Laboral en México.....	5
1.3.2.2. Ubicar el momento y forma de la creación de la Ley Federal del Trabajo. ....	5
1.3.2.3. Demostrar la necesidad de reformar el Artículo 162 fracción III en la Ley Federal del Trabajo y ver la gran importancia que trae consigo el reconocimiento de la antigüedad de un trabajador dentro de una fuente de trabajo.....	5
1.4 HIPÓTESIS. ....	6
1.5 VARIABLES. ....	6
1.5.1 Variable Independiente.....	6
1.5.2 Variable Dependiente. ....	5
1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES. ....	6
1.7 TIPO DE ESTUDIO. ....	6
1.8 DISEÑO. ....	6
1.8.1 Investigación documental. ....	6
1.8.1.1. Centros de Acopio de Información.....	7

1.8.1.1.1. Biblioteca Pública visitada .....	7
1.8.1.1.2. Biblioteca Privada visitada.....	7
1.8.1.1.3. Biblioteca particular visitada. ....	7
1.8.1.2. Técnicas empleadas para la recopilación de información. ....	7
1.8.1.2.1. Fichas bibliográficas. ....	7
1.8.1.2.2. Fichas de trabajo en las modalidades de transcripción, comentario y resumen. 7	

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL

2.1 Antecedentes.....	8
2.1.2 El trabajo como fenómeno social y como objeto de análisis.....	8
2.1.3. Roma.....	10
2.1.4 Francia.....	11
2.1.5. Italia .....	14
2.1.6 Estados Unidos .....	16
2.1.7 México.....	18
2.1.8. .Huelga de Cananea.....	20
2.1.9. Huelga de Rio Blanco.....	23
2.2. Constitución de 1917.....	26
2.2.1. Surgimiento del artículo 123 constitucional.....	27
2.2.2. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo .....	30
2.2.3. La nueva Reforma Laboral .....	32
2.2.4. Interpretación de las Normas Laborales .....	34

## CAPÍTULO III

### GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL.

3.1. Concepciones básicas de derecho.....	39
3.2. Concepto de derecho objetivo, derecho subjetivo, derecho vigente y derecho positivo.....	44

3.2.1. Derecho objetivo. ....	44
3.2.2. Derecho subjetivo.....	45
3.2.3. Derecho vigente. ....	45
3.2.4. Derecho positivo.....	45
3.3. Derecho público y derecho privado. ....	46
3.3.1. Derecho público. ....	46
3.3.2. Derecho privado. ....	47
3.4. Fuentes del derecho.....	48
3.4.1. Concepto de fuente de derecho.....	48
3.4.1.1. Fuentes formales del derecho. ....	49
3.4.1.1.1. La ley.....	49
3.4.1.1.2. La costumbre.....	50
3.4.1.1.3. La jurisprudencia. ....	50
3.4.1.1.4. La doctrina. ....	50
3.4.1.1.5. Principios generales del derecho.....	51
3.4.2. El concepto del derecho del trabajo.....	51
3.4.3. Características del derecho del trabajo.....	54
3.4.4. Principios generales del derecho del trabajo. ....	56
3.4.4.1. Equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones. ....	57
3.4.4.2. El trabajo como derecho y deber social. ....	57
3.4.4.3. La libertad, igualdad, dignidad y la salud de los trabajadores. ....	58

## CAPÍTULO IV

### CARACTERÍSTICAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

4.1 Publicidad.....	59
4.2 Gratitud. ....	60
4.3 Inmediatez.....	60
4.4 Oralidad.....	60
4.5 Instancia de parte.....	61
4.6 Concentración .....	61
4.7 Sencillez.....	61
4.8 Ventajas al Trabajador .....	62
4.9. Desequilibrio o paridad procesal .....	63

4.10. Laudos dictados a verdad sabida y buena fe guardada.....	63
4.11. Protector.....	64
4.12. Irrenunciabilidad .....	64

## CAPITULO V. LEGISLACION APLICABLE

5.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	65
5.2. Ley Federal del Trabajo.....	78
5.3. Rescisión laboral .....	79
5.4. ¿Qué es el sueldo? .....	81
5.5. ¿Qué es un patrón? .....	83
5.6. Reparto de utilidades.....	83

## CAPITULO VI ANÁLISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 162 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

6.1 Definición Doctrinal, Legal y Concepto .....	85
6.2 La prima de Antigüedad en el derecho Laboral Vigente. ....	87
6.3 Naturaleza.....	88
6.4. Sujetos .....	88
6.5. Los Derechos derivados de la Antigüedad .....	89
6.6. Antigüedad requerida .....	92
6.7 Análisis del artículo 162 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo .....	97
6.8. Aplicación en la actualidad del pago de la prima de antigüedad.....	98
6.9. Actuación de la autoridad laboral en la aplicación del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo .....	99
6.10 Propuesta de reforma del pago de la prima de antigüedad del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo .....	99

CONCLUSIONES .....	101
BIBLIOGRAFÍA .....	105
LEGISGRAFÍA .....	107
LINKOGRAFIA.....	108

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, es con la finalidad de hacer del conocimiento a la gente en forma general y a las autoridades principalmente en materia laboral, las situaciones que se presentan en el reconocimiento que se debe de hacer del tiempo que un trabajador laboro con un patrón. Hablando de la relación que se da entre la parte patronal y la clase trabajadora, para el pago de la prima de antigüedad, es decir que se valore el tiempo que un trabajador, otorga su mano de obra con un patrón, y que muchas veces no es reconocido el mismo. Y que ello de origen para el surgimiento de algún conflicto en esa relación de trabajo.

Ya que es importante señalar que si la finalidad en la aplicación de nuestra legislación laboral es buscar un equilibrio entre aquellos que aportan el capital económicamente hablando como lo son los patrones, con aquellos que aportan la mano de obra, y no puedan nacer conflictos laborales tanto de manera individual y colectiva en una forma rápida, y poder evitar de que pueda dar inicio a un juicio de carácter laboral.

Problemas que día con día vienen surgiendo, por la falta de ese reconocimiento que no se ha tenido adecuadamente con los trabajadores, por muy mínimo que haya sido el tiempo que haya trabajado con un patrón y en algunos casos por un gran tiempo que estuvieron laborando con los mismos.

Es por ello que con el presente trabajo, quiero que sirva de base, para que el mismo se aplicado correctamente y se puedan solucionar dichos problemas que continuamente se vienen presentando.

Problemas que día con día se vienen dando en los tribunales laborales debido también a los cambios políticos, sociales, culturales y principales económicos, se han visto involucrados tanto la clase trabajadora, como la parte patronal, y por qué no el estado, al no tratar de ponerle atención a los mismos. Por esa razón es de gran importancia demostrar los buenos resultados que puede generar esta labor que traería como resultado, el poder reconocer ese tiempo que han trabajado dentro de las fuentes laborales todos los trabajadores, por muy pequeño que haya sido, pero que el mismo pueda ser reconocido, correctamente, y no estar a expensas de tener que cumplir un determinado tiempo para que esta prestación pueda ser pagada y que surja algún conflicto entre las partes, para el pago de la misma.

Es por ello que daremos inicio con la presentación del presente trabajo, dándoles a conocer como fue el inicio del derecho del trabajo en algunos países, la base de esos derechos, las características de nuestro derecho laboral, analizando lo que es la prima de antigüedad, su definición doctrinal, los aspectos de la misma y su función.

Por último, presentare mi crítica y mi propuesta de reforma al Artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, para que la misma sirva para su correcta aplicación por parte de la autoridad laboral y la misma pueda servir para darle solución a los problemas que se vienen presentando de una manera justa con la falta de poder reconocer el tiempo que han tenido de laborar los trabajadores con la parte patronal, y evitar que puedan surgir los problemas por no reconocer adecuadamente ese tiempo, y que las Juntas de conciliación, próximamente Tribunales de trabajo, puedan tener un sustento legal correctamente y el mismo se aplique dentro de dichas instituciones para para acabar con dichos conflictos.

## **CAPÍTULO I**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

¿La Importancia que se le debe de dar al reconocimiento del tiempo laborado de un trabajador con un patrón.?

Durante mucho tiempo, no se ha reconocido todo ese esfuerzo que ha llevado a cabo un trabajador en el desarrollo de su trabajo con un patrón, ni tampoco se la ha dado gran importancia es por ello del desarrollo del presente trabajo, sirva para que los patrones y la misma autoridad cumpla con esta labor.

#### **1.2. JUSTIFICACIÓN.**

Lo que se busca es que con trabajo, sirva de base legal y se acaben muchos conflictos que puedan surgir entre la clase trabajadora y la parte patronal, con la intervención de la autoridad laboral y que a la misma le dé una gran importancia tanto teóricamente, pero también en la práctica, de poder hacer ese reconocimiento del tiempo trabajado por una persona denominado trabajador con la parte patronal, ya que muchas veces no es reconocido ese lapso de tiempo que se da entre ambos, por parte de los patrones, Los problemas laborales se han venido dando históricamente debido a los movimientos sociales realizados en defensa del mismo, pues como lo sabemos toda sus necesidades e intereses

cambian con ella, quedando obligado el Estado a través de sus gobernantes, por ser los encargados de buscar el bien común, a darle forma a esas necesidades tomándolas en cuenta en nuestro Derecho Positivo.

Desde que aparecen los derechos de los trabajadores de manera expresa, claramente plasmados en la Ley nos ayuda hasta nuestros días a regular las condiciones de trabajo, así como la relación que se da entre los dueños de los medios de producción y la clase subordinada, dentro de la misma se estipula en manos de quién recaerá la responsabilidad de administrar y distribuir el Derecho Laboral así como su procedimiento, pero la regulación laboral es por lo que no hemos abocado a trabajar sobre la manera de que nuestra ley tenga ese sustento legal para hacer ese reconocimiento del tiempo que labora un trabajador con un patrón, que no surjan esas diferencias que surgen entre aquel que aporta la mano de obra y aquel que aporta el capital económicamente hablando y que nuestra Ley contempla una manera de equilibrar dichas situaciones es por ello que nos hemos abocado a trabajar y proponer una reforma al Artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo y buscar que nuestra Ley Federal del Trabajo tenga un respaldo legal para llevar a cabo dicho derecho.

Es importante señalar que lo que se busca en la actualidad, es que la gente se prepara día con día y que mejor tanto los funcionarios que ejercen y aplican nuestras Leyes de carácter laboral como los estudiosos del derecho y lleven a cabo dicha función adecuadamente,

Es por ello que consideramos que es de relevancia que en el mismo artículo se contemplen la manera de actuar en forma explícita todo esto con la finalidad de que la clase obrera o subordinada quede plenamente convencida de que el Estado protege sus derechos laborales consagrados como garantías dentro del numeral 123 de nuestra carta magna.

En cuanto a la figura que lleva a cabo el funcionario dentro del Derecho Laboral, dado que es la persona que sin un interés propio se encarga de dar solución al conflicto que surja entre los medios de producción y dueños del capital, la realicen con apego a la ley debiendo tener esta la capacidad cognoscitiva y legal para desempeñar dicho cargo, sin

embargo, así mismo, sabiendo los alcances que se tienen como Autoridades laborales y las funciones que emanen de su cargo, aplicando correctamente el artículo 162 fracción III de Nuestra Ley Federal del Trabajo correctamente.

Esto por esto que con la propuesta de reforma del artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo se pretende buscar una correcta aplicación de dicho precepto, desde que se cite a un patrón, de manera conciliatoria, o al inicio de un procedimiento laboral siempre con la intención de que sus derechos sean respetados principalmente en lo establecido de la antigüedad que pueda tener un trabajador sin importar el tiempo que haya tenido, ni esperar a cumplir un determinado tiempo o encuadrar alguna situación para que se le pueda pagar la antigüedad que haya tenido un trabajador con un patrón en la prestación de sus servicios y que la misma sea remunerada correctamente.

Función que deberá seguir cumpliendo correctamente los tribunales laborales en nuestra actualidad y tener la certeza de que esos derechos se están protegiendo y que además se actúe conforme a Derecho y evitar alguna violación a los derechos los trabajadores.

### **1.3. OBJETIVOS.**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Proponer una reforma al Artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo con el fin del presente trabajo, sirva para que tanto las autoridades laborales apliquen correctamente como los concedores del derecho reconozcan ese tiempo que haya laborado un trabajador con un patrón de manera adecuada.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

1.3.2.1. Recordar la historia del surgimiento de Derecho Laboral en México.

1.3.2.2. Ubicar el momento y forma de la creación de la Ley Federal del Trabajo.

1.3.2.3. Demostrar la necesidad de reformar el *Artículo 162 fracción III* en la Ley Federal del Trabajo y ver la gran importancia que trae consigo el reconocimiento de la antigüedad de un trabajador dentro de una fuente de trabajo.

#### **1.4. HIPÓTESIS.**

Es necesaria fomentar el reconocimiento del tiempo de trabajo de un trabajador con la clase patronal de manera adecuada, dentro de los tribunales laborales y la correcta aplicación de las normas que por derecho buscan garantizar nuestros derechos principales establecidos en nuestra carta magna.

#### **1.5. VARIABLES.**

##### **1.5.1. Variable independiente.**

Protección parcial de la garantía del debido proceso en la Ley Federal de Trabajo.

##### **1.5.2. Variable dependiente.**

Reformar el Artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y demostrar los grandes resultados que se pueden obtener para poder aplicar dicho precepto y evitar cualquier conflicto de carácter laboral que pueda surgir entre un trabajador y un patrón.

#### **1.6. DEFINICIÓN DE VARIABLES.**

Prima de antigüedad. - Es un derecho laboral que la finalidad principal es el reconocimiento a la permanencia y continuidad que ha tenido un trabajador durante un determinado tiempo con un patrón, en la cuál se ve reflejado mediante el pago.

#### **1.7. TIPO DE ESTUDIO.**

El presente trabajo responde a la estructura de los estudios descriptivos, que son con los que se pretende obtener un mayor conocimiento acerca del fenómeno de estudio, describiendo sus características más importantes tal y como se presentan en la realidad.

#### **1.8. DISEÑO.**

##### **1.8.1. Investigación documental.**

En virtud de la naturaleza propositiva del presente trabajo de investigación se acudió a diversos centros de acopio de información con el fin de localizar la que sirva para darle sustento.

**1.8.1.1. Centros de acopio de información.****1.8.1.1.1. Biblioteca pública visitada.**

Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información (USBI) de la Universidad Veracruzana, Juan Pablo II esquina Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, Fraccionamiento Costa Verde, C.P. 94294, Boca del Río, Veracruz.

**1.8.1.1.2. Biblioteca Privada Visitada.**

De la Universidad Villa Rica –UVM: Progreso esquina Urano s/n, Fraccionamiento Jardines de Mocambo, Boca del Río, Veracruz.

**1.8.1.1.3. Biblioteca particular visitada.**

Del sustentante: Calle 16 de septiembre esquina Callejón 2 de abril número 170. Santiago Tuxtla, Ver.

**1.8.1.2. Técnicas empleadas para la recopilación de información.****1.8.1.2.1. Fichas bibliográficas.**

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

**1.8.1.2.2. Fichas de trabajo en las modalidades de transcripción, comentario y resumen.**

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, traductor, editorial, lugar de edición, año de edición página(s) consultada(s) y transcripción, comentario o resumen del material de interés.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.

#### 2.1. ANTECEDENTES.

##### 2.1.2. El trabajo como fenómeno social y como objeto de análisis.

Con la finalidad de ubicarnos dentro del tema que atañe este trabajo, comenzaremos con dar a conocer todos aquellos conceptos que de manera formal nos dirigirán al conocimiento del tema; para ello hacemos mención al concepto base de esta investigación proporcionado por el Diccionario de la Real Academia de la lengua española mismo en el que se define al trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”

Debido a que nuestro tema o ámbito de interés corresponde al que se desarrolla en la ciencia del Derecho, misma que estudia las leyes y su aplicación, a su vez está conformada por una serie de ramas que dividen las diferentes normas que nos rigen por materias y dentro de esta división podemos encontrar al **Derecho Laboral**, disciplina que aboca su estudio no solo en la obtención de los medios económicos como hace referencia en su denominación de *trabajo* El Diccionario de la Real Academia, sino que se encarga de enmarcar una regulación tendiente a la creación y aplicación de normas que coadyuven a la relación que surge entre el trabajador y el empleador.

Una opinión más acertada en cuanto al concepto de Derecho laboral es la mencionada por Néstor de Buen en la que especifica que es... “una disciplina que va más allá de la prestación del trabajo... Procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social, para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El Derecho Laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores cosas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, en la esfera individual del patrón, a otra solución de responsabilidad colectiva.”<sup>1</sup>

Desde la antigüedad el trabajo y el hombre están unidos por un vínculo muy estrecho, sea cual fuere su grado de dificultad o técnica ha sido la razón y fruto de nuestra sobrevivencia, en dicha actividad el hombre ha demostrado tanto su fuerza como capacidades y aptitudes para desempeñar una tarea con la finalidad de obtener una retribución en especie que le ayudara a conseguir desde alimento hasta vivienda o facilidades para enfrentarse a las circunstancias que día con día debía enfrentar en su entorno dando pie a su desarrollo y evolución.

Con el transcurso del tiempo, y debido a la evolución de las civilizaciones humanas, el crecimiento de la sociedad como tal hace que las relaciones entre los individuos sean cada vez más necesarias y de esto se genera la necesidad de regular dicha actividad laboral conforme a los intereses sociales, económicos y políticos de las diferentes comunidades, culturas y países dando origen a las legislaciones que hoy en día regulan lo que denominamos el ***Derecho Laboral***.

Esta rama del Derecho mediante lleva un control estricto de todas aquellas relaciones que surgen entre los dueños de los medios de producción y la clase subordinada u obrera; si bien es cierto que en nuestra sociedad actual existe una protección del Derecho del Trabajo así como las relaciones colectivas individuales que emanan del mismo, no siempre fue así pues para obtener nuestro cuerpo jurídico basto de normas que nos regulen fue necesario una transición o evolución que sirviera de cuna para dar lugar al nacimiento de nuestro ***Derecho Laboral***.

---

<sup>1</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Diccionario\\_de\\_la\\_lengua\\_española](https://es.wikipedia.org/wiki/Diccionario_de_la_lengua_española)

### 2.1.3. Roma.

En la etapa antigua de Roma el desarrollo primordial de su cultura se basaba en la realización de artesanías y esta labor se consideraba una actividad digna y respetada entre la sociedad que se desenvolvía en esa época pues era la esencia de su historia.

A medida que esta cultura empieza a formarse como un gran imperio se da la división de clases bajando a las personas que se dedicaban a la artesanía, el cuidado de la tierra y a la realización de trabajos subordinados a alguien se les da la categoría de COSA, lo que hoy en nuestros días conocemos como *ESCLAVO*, existiendo de esta manera dos tipos de clases; la primera denominada libertos que eran aquellas personas que gozaban de derechos tenían personalidad frente a la sociedad y podían ser consideradas personas pudientes; y la de los *esclavos* que eran todos aquellos que simplemente se encontraban en la calidad de una cosa que le pertenecía a otra persona y formaban parte del patrimonio de la misma.

Estos sujetos denominados *esclavos* carecían totalmente de derechos y por tanto no tenían personalidad alguna frente a la sociedad reduciendo sus funciones a realizar cualquier encomienda o trabajo forzado cuyo *dueño* le ordenaba realizar. La naturaleza del *esclavo* no era más que un tipo de degradación tanto personal como jurídica del individuo sometido bajo este régimen de subordinación, pues además de realizar trabajos forzados, denigrantes e inhumanos eran considerados objeto de comercio, de diversión en los circos de esa época y hasta de arrendamiento.

*EN EL DERECHO ROMANO, señalan... "Esta degradación jurídica se da aun en la época justiniana, sin embargo, poco a poco se van dictando medidas tendientes a su protección para defenderlo de los abusos y la crueldad del amo, así se van estableciendo una serie de derechos... La Ley Cornelia de sicariis condena a deportación o pena de muerte a quien matase un esclavo ya fuese propio o ajeno"...*

De esta manera surge la primera protección hacia la clase débil o trabajadora de la Roma antigua a modo de evitar el constante abuso que sufrían las personas que figuraban como esclavos dentro de la sociedad romana ya que debido a la expansión del territorio romano mediante las conquistas su situación empeora al extremo de que el estado tiene que

intervenir para protegerlos redactando y castigando con determinadas imposiciones legales al amo o dueño, situación que se da no tanto por humanidad hacia la clase subordinada, sino que surge con tendencias políticas a evitar la inconformidad entre esta clase ocasionando un disturbio o una serie de levantamientos dando origen a la figura de la *manumisión* mediante la cual el *esclavo* podía obtener su libertad mediante la decisión voluntaria del propietario y realizándola de forma solemne o declarándolo vía testamentaria o por fideicomiso; de cualquiera que fuere la forma el esclavo obtenía su libertad convirtiéndose en libertino y automáticamente se reconocía como ciudadano de Roma capaz de adquirir derechos y propiedades.

#### **2.1.4. Francia.**

Para poder hablar del nacimiento del Derecho Laboral en México tenemos que remontarnos al continente europeo específicamente hacia el país de Francia en los que se da la creación del área de la industria en la que la utilización de máquinas empieza a dar una celeridad en la producción de bienes y por tanto la necesidad de prestación servicios que permitan tanto el desarrollo de la producción industrial como su estabilidad y su crecimiento. En esta época, y en consecuencia a la segunda guerra mundial, el sistema político y económico de Francia se anidaba en un enfoque capitalista, como modelo económico adoptado por las potencias vencedoras en la guerra, mismo que pretendía borrar la idea de la existencia de una diferencia de clases entre los dueños de los medios de producción y la clase trabajadora, no menos cierto es que el proletariado, dedicado a la labor de trabajo subordinado ante los dueños de capital, sufrían una serie de discriminaciones y no eran tratados como personas sino como medios para obtener la producción por parte de la clase de la burguesía quienes estaban totalmente consientes del poder que ejercían sobre los obreros realizando actos monstruosos de explotación a los trabajadores, obligándolos desempeñar sus labores bajo jornadas de trabajo inhumanas sin mencionar el estado deplorable de las condiciones insalubres y peligrosas bajo las que se encontraban.<sup>2</sup>

Es hasta la corriente Marxista que, junto con el pensamiento ideológico de Hegel, se lleva a cabo un estudio de los métodos que la burguesía, como dueña de los medios de

---

<sup>2</sup> Báez Martínez, Roberto, Ley federal del trabajo México, 2013, p. 29

producción, ejercía con la excusa de obtener una utopía en la que el país alcanzaran un desarrollo económico sustentable y creciente a fin de construir una potencia a nivel mundial y controlar las ramas tanto de comercio como de producción usando la fuerza y mano de obra de la clase del proletariado no como ayudante sino como un objeto desechable para alcanzar dicho fin.

Es de esta manera que Marx tomando conciencia de todo lo que acontecía en el entorno económico y político del país crean su obra denominada *MANIFIESTO COMUNISTA* que sirve como base para la concientización del proletariado y su revelación ante la clase burguesa. En dicha obra se contenía la necesidad fundada de que existiera una justicia social, así como una democracia en el ámbito económico con la finalidad de deshacer el constante monopolio que sostenían las cabezas políticas del capitalismo, se comienza a hablar y sostener la demarcación de la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres tomando en cuenta su capacidad tanto física como intelectual y los temas de jubilación que atendiendo a la edad del personal ( hombres 60 y mujeres 55) tenían el derecho de retirarse de sus labores y obtener una retribución económica por sus años y esfuerzos dedicados al patrón y medio de producción.

De todo esto podemos destacar que la creación del manifiesto marca la pauta más importante para que se dé el surgimiento a la vida jurídica de los grupos de trabajadores que fungen como los representantes de toda la clase obrera cuya organización, reconocida ya por el gobierno después del triunfo del socialismo en 1981, se abocaba a la defensa de los derechos e intereses de la clase proletariado, lo que conocemos hoy en día como *sindicatos*. Si bien es cierto la política socialista había triunfado sobre el capitalismo, el gobierno mantenía un enfoque conservador sin perder de vista la necesidad de reformar la legislación pero sin perder de vista la tendencia capitalista lo que conduce al gobierno francés a una serie de cambios inestables dentro de su política económica y social lo que atañe la necesidad de enfocarse en lo estipulado por el *Manifiesto* y creando así el *Congreso Extraordinario de Crétel* por el partido socialista, el cual, tomando las bases de la obra de Hegel y Marx, adoptan y estipulan los nuevos lineamientos sobre los cuales deba versar la nueva política social del presidente que entraba a encabezar el gobierno en dicho año. Estos nuevos lineamientos contenían la nacionalización del crédito y los seguros, ampliación del sector público, la creación de contratos dentro de las empresas, la

implementación de una jornada laboral consistente en 35 horas a la semana, estipulando un término de vacaciones a la que por derecho debían gozar los trabajadores y todos aquellos puntos que en su naturaleza defendía el Manifiesto.

Aun ante la buena fe del movimiento socialista por proteger al trabajador del yugo opresor al que estaba sometido, no se salva del descontento entre el sector subordinado, pues, una vez creadas estas reformas y llevadas a su aplicación se genera una serie de baja en la economía del país, del poder adquisitivo y aunado a esto nace el problema de no poder cubrir con los salarios para los trabajadores, generando así un índice creciente y casi imparable de desempleo por todo el territorio y de la mono nace la inconformidad ante los miserables salarios que eran parados a aquellos que aún conservaban y gozaban de la posibilidad de tener un empleo .

Las reacciones que se desencadenan ante esta situación de creciente insatisfacción es la realización de movimientos de *paro* o *huelga* realizada por los trabajadores, que al no contar con un marco legal que regulara los alcances de las misma así como sus requisitos y objetivos, se toma la decisión de sustituir al presidente socialista por un conservador que sin perder de vista las reformas mantiene el curso de la política económica y país hacia la tendencia de estabilidad, así la aplicación de las nuevas políticas sociales se harían a través de ordenanzas.<sup>33</sup>

Néstor de Buen... “Las ordenanzas dictadas por el gobierno socialista han modificado las reglas relativas a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas, cheques-vacaciones, trabajo a tiempo parcial y trabajo voluntario, trabajo temporal, contrato de trabajo de duración determinada, jubilaciones, contrato de solidaridad, e inserción profesional de los jóvenes.”...

---

<sup>3</sup> De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 13ª edición, México, 2015. p. 46.

### 2.1.5. Italia.

En 1927 Italia se encontraba bajo un régimen de gobierno con pensamiento fascista que en su búsqueda por crear el sentimiento nacionalista entre sus gobernados se preocupa por mantener un estado de equilibrio y desarrollo dentro de su territorio a sabiendas de que la forma de obtener dicho desarrollo y poder competir económica y políticamente era mediante la clase trabajadora u obrera; Ante la existencia de “La carta del Lavoro”, documento dedicado a la protección y organización del sector económico y laboral, constituye el primer antecedente en este país de una legislación laboral, en dicho documento se tomaba en consideración la libertad tanto profesional como sindical de una manera restringida pues solo se respetaba aquellos sindicatos constituidos y reconocidos por el estado y que de igual manera se sometiera a subordinación con la finalidad de evitar un descontrol por exceso de libertad; la característica más importante de esta carta era que consideraba el trabajo como un deber puramente social.<sup>4</sup>

Cuando Italia se proclama como una república permite la entrada de una amplia participación de los pensadores comunistas así como la de los partidos políticos que en conjunto, y con la diversidad de ideas tendientes a mejorar el país, se demarca lo que hoy llamamos democracia y se crea la constitución de la república italiana en cuyas declaraciones generales se estipula que Italia es una democracia que se funda íntegramente en el trabajo, abriendo el camino a legislar sobre el derecho individual que como Néstor de Buen claramente señala en su obra se conformaba de la siguiente manera: ...”b) Derecho individual del trabajo.

Los artículos del 35 al 38 consagran lo siguiente:

- 1) La formación y mejoría de los trabajadores.
- 2) La promoción de acuerdos internacionales para reglamentar el derecho del trabajo.
- 3) La libertad de emigración.
- 4) El pago de un salario proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo y, en todo caso, suficiente para asegurar para sí y su familia una existencia libre y digna.
- 5) Duración máxima de la jornada de trabajo.
- 6) Descanso semanal y vacaciones anuales pagadas de carácter irrenunciable.
- 7) Igualdad entre el hombre y la mujer.

---

<sup>4</sup> Mira, Giuseppe, *Lezioni Di Storia Economica Medioevale E Moderna*, Roma 1973, p. 9.

- 8) Respeto a la necesidad de que la mujer cumpla con sus funciones familiares esenciales y aseguramiento de una adecuada protección a la madre y al niño.
- 9) Límite mínimo de edad para trabajo asalariado.
- 10) Protección al menos, sobre la base del principio de igualdad.
- 11) Derecho al mantenimiento por conducto de la asistencia social, en caso de desempleo
- 12) Seguro de accidente, enfermedad, invalidez y vejez y desocupación involuntaria.
- 13) Derecho de los incapaces y de los menores a la educación y a la preparación profesional.”...

Dentro del mismo se estipula lo relacionado al Derecho colectivo del trabajo en el que dentro de sus estatutos enmarca que la organización de los sindicatos ya no sería a potestad del estado si no que se llevaría a cabo de manera libre cuya única responsabilidad sobre la cual el estado podía tener injerencia sería en la obligación de registro de los mismos y mantenían la libertad de realizar sus estatutos internos con la condición de que en ellos se estipulara y demarcara la democracia y protección para todos aquellos que formarían parte de su estructura fungiendo esta figura como el representante de determinado sector laboral para el que fue creado con apego a la ley; también se detona el derecho que tiene la clase obrera de realizar huelga en caso de que sus derechos sean violentados por los dueños de los medios de producción o no se haga efectivo todo lo que se haya estipulado dentro de su contrato con la obviedad de que al realizar las mismas debían dirigirse con total y estricto apego a la ley que se haya estipulado para su regulación.

Como evento más importante en la historia del Derecho Laboral en Italia se da la promulgación en el año de 1970 del Estatuto de los Trabajadores, legislación que por su naturaleza constituye el elemento normativo de mayor avance y protección a las libertades y derechos del trabajador dentro de la corporación denominada empresa; dicha legislación abrió las puertas para que se lograra un avance exhaustivo del sindicalismo que abocaba su desarrollo a llevar un control y planeación dentro del mercado del trabajo atendiendo los asuntos en orden de prelación en cuanto a importancia pero sin dejar de considerar todos aquellos asuntos que de ellos emanaran o que ante ellos se presentaran; se podría decir que la causa esencial de su rápido y sólido desarrollo se debía a la práctica de la democracia dentro de los mismos haciendo del voto libre y secreto su principal instrumento para la elección de los que fungirían como representantes formales del sindicato así como

el desarrollo y practica de las asambleas en las que se pretendía estudiar, discutir y aprobar todos aquellos recovecos y problemas que fueran de interés general, asumiendo de esta forma la actividad empresarial italiana una gran capacidad eh importancia.

#### **2.1.6. Estados Unidos.**

El país estadounidense se integró bajo tres factores definitivos que permitieron su desarrollo en el ámbito laboral y la expedición de legislaciones de lo que hoy conforman su Derecho Laboral.<sup>5</sup>

Como primer lugar debemos hacer mención de que el país Norte Americano integro su población en sus inicios con la presencia de personas inmigrantes que llegaban con la intención de residir permanentemente dentro de este territorio ya que contaba con una vasta cantidad de tierras libres lo que les permitió convertirse en terrateniente independientes, pues como sabemos, estos inmigrantes provenían de otros países en los que estaban acostumbrados a trabajar arduamente en la tierra recibiendo un salario escaso y con la iniciativa de solo obedecer sin reproche alguno; al ser dueños de sus propias tierras les permite satisfacer sus necesidades tanto individuales como familiares por cuenta propia en lugar de enfrentarse directamente a la competencia comercial bajo el mando de un dueño del factor económico; en segundo lugar el país estadounidense se encontraba en un desarrollo creciente en materia industrial lo que da lugar a los terratenientes de crear sus negocios propios y así unirse a la competencia económica y comercial; en tercer término la diferencia de cultura, lenguaje y razas, llevo a propiciar entre la población una serie de dificultades provenientes desde el idioma hasta las creencias sociales y religiosas que hoy en día siguen siendo uno de los problemas fundamentales que enfrenta esta potencia mundial por lo que con la finalidad de evitar el constante choque entre los medios de producción los inmigrantes dueños de las tierras, los que trabajaban para algún factor empresarial y aquellos que contaban con sus negocios propios, empezaron a formar la figura del sindicato.

Los inmigrantes que tenían nivel de preparación suficiente para ocupar puestos como una directiva o ascender dentro de la empresa en la que desempeñaban sus labores

---

<sup>5</sup> Ídem

se vieron restringidos por la marcada división de clases y la opresión y discriminación de la que eran objeto por lo que optaron por convertirse en líderes de movimientos obreros en busca de la igualdad entre los nativos del territorio y los inmigrantes con la finalidad de obtener las mismas oportunidades de crecimiento y superación industrial y profesional, creándose así los primeros sindicatos, cuya primer aparición tuvo lugar en el año de 1790 impulsada por el descubrimiento de oro en California lo que propicio un desarrollo significativo en la industria llevando de la mano una alza considerable en los precios de los productos de consumo, por lo que dichos movimientos obreros comienzan su lucha exigiendo el pago de mejores salarios así como la regulación de las jornadas laborales.

Durante la guerra civil en Filadelfia se crean diferentes sindicatos cuya naturaleza o característica principal es que eran sindicatos de oficio como sastres, zapateros, mineros y ferrocarriles; el movimiento obrero más impórtate de la época, es el sindicato denominado *La Orden de los Caballeros del Trabajo*.

Debido a que entre los obreros existían dos clases; aquellos que eran especializados y los que no lo eran se crean la *Federación de Sindicatos de Obreros y Oficios organizados* lo que más tarde se convertiría en la *American Federation of Labor* que coincidía con los ideales del movimiento socialista que pretendía desmembrar la discriminación de la clase obrera ante los dueños de los medios de producción y destruir la propiedad privada en materia de la industria.<sup>6</sup>

De la lucha de este movimiento obrero se obtiene el reconocimiento por parte del gobierno estadounidense del derecho que tienen los trabajadores de formar uniones sindicales y realizar negociaciones mediante representantes electos por sus integrantes así como el pacto de que los sindicatos no podían ejercer presión sobre los obreros con la finalidad de obligarlos a formar parte del mismo y de igual manera no podían inducir a los empleadores a negociar con ellas.

Al concluir la segunda guerra mundial en el territorio se expiden normas importantes tendientes a regular las relaciones laborales; la Ley Nacional de Relaciones Laborales, Leu

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. p. 278. 2007

de Normas justas del Trabajo y la Ley de Contratos Públicos todas y cada una de estas mantenía la idea de una relación de colaboración entre las clases; es en 1946 cuando se crea una nueva ley denominada Ley Talft-Hartley, reglamento que otorgo la importante capacidad tanto a los patrones como obreros y sindicatos de demandar ante los Tribunales Federales todos aquellos casos de inconformidades que surgieran por el incumplimiento del contrato laboral por alguna de las partes.

### **2.1.7, México.**

Podría decirse que el Derecho Laboral en nuestro país surge de una forma muy particular, pues como sabemos la búsqueda por obtener la plena independencia de México atañe la combinación de factores no solo sociales, sino que conlleva un conjunto de intereses políticos y económicos cuyo objetivo principal es obtener el bienestar de aquella sociedad cambiante y evolutiva que, en afán de conseguir su soberanía, no sabe cómo conducirse por los caminos inestables de la libertad a la que por obvias razones no estaba acostumbrada. Es de esta manera que el sistema político y económico, que emergía en nuestro país, contempla la importancia de elevar a rango constitucional los Derechos Sociales a sabiendas de que no existía una clase trabajadora como tal y sin tener en puerta un sistema industrial estable que de la plena justificación de la creación y protección de dichos derechos haciendo imposible su fundamentación y ejercicio de los mismos.

Remontándonos al tiempo de la Colonia, en el que México se encontraba bajo el yugo opresor de la corona Española, con la intención de tener una forma de regular las actividades tanto sociales como económicas y políticas de la sociedad que conformaba la población del territorio que hoy es México, los monarcas españoles promulgan las *LEYES DE LAS INDIAS* que surgen de la preocupación de la corona por el constante maltrato y humillación que recibían los indígenas por parte de los dueños de las tierras de la parte americana de la monarquía española; dichas leyes son una recopilación de los distintos ordenamientos legales y vigentes que existían en las Indias durante el reinado de Carlos II en 1680, constituyen el instrumento que, sin ser propiamente una legislación laboral como tal, aluden a la limitación de la jornada laboral, establecen el principio del salario mínimo y contemplan una protección del trabajo para las mujeres y niños.

No es sino hasta el movimiento conocido como Revolución mexicana en la que podemos hablar de la creación de una legislación que protege los derechos de los trabajadores propiamente dicho, pues en esta época solo existían dos clases sociales, la primera que estaba conformada por aquellos que eran los dueños de las tierras o medios de producción, y la segunda que estaba formada por todos aquellos que prestaban sus servicios como trabajadores que abarcaban desde la realización de los quehaceres domésticos hasta los que se encargaban del mantenimiento y trabajo de la tierra.

En esta época bajo el gobierno del entonces presidente Porfirio Díaz se crea la ley denominada *Ley Vicente Villada* y una segunda de nombre *Ley Bernardo Reyes*; dichas normas tienen suma importancia y marcan una pauta fundamental en nuestra Legislación Laboral ya que contemplaban el riesgo profesional adoptando la teoría que se fundaba en no atribuirle la culpa al trabajador cuando sufría un accidente al momento de encontrarse desempeñando sus actividades laborales, sino que se basaba en una teoría que contemplaba el *RIESGO PROFESIONAL* como un hecho posible y natural dentro del desempeño de un trabajo; Estas normas contemplaban, como medio de reparación del daño, la responsabilidad de la empresa o patrón de pagar una indemnización al trabajador, obrero o campesino que sufriera un daño o accidente ocasionado por la realización de su trabajo, indemnización era consistente en cantidad líquida y apreciable en dinero o especie y dentro de su marco legal salvaguardaban no solo la posibilidad de un accidente sino también el riesgo de contraer una enfermedad derivada de trabajo a la que le atribuían de igual manera el derecho de ser indemnizada bajo el principio de que toda enfermedad o accidente se consideraba riesgo de trabajo siempre y cuando no se demostrara lo contrario, atribuyendo de esta manera la carga de la prueba al patrón o dueño de los medios de producción para hacer valer sus excepciones.

Si bien es cierto el gobierno de Porfirio Díaz trajo cosas buenas, no menos cierto es que ha sido muy criticado el modo en el que dicho presidente se mantuvo década tras década en el poder; En México durante este tiempo existía una clase de esclavitud moderna que se ejercía sobre la clase obrera, pues los dueños de los medios de producción explotaban a los trabajadores sometiéndolos a horas inhumanas de trabajo y bajo condiciones insalubres, por obvias razones los trabajadores no eran denominados esclavos como tal, se referían a ellos como trabajadores que por medio de la obtención de deudas

en favor del patrón prestaban sus servicios al mismo con el objetivo de saldar deudas y obtener una miserable paga que les ayudara a mantener a sus familias; los patrones tenían bajo su mando al obrero asignándoles trabajo excesivo día con día dentro de las labores de campo sin un horario de trabajo fijo pues sus actividades empezaban desde que salía el sol hasta que la llegada de la noche hacía imposible el trabajo en el campo y aquellos que prestaban sus servicios en fábricas extendían su jornada hasta altas horas de la noche.

El excesivo trabajo otorgado a los obreros los obligaba a llamar a sus esposas e hijos para que les ayudaran a cumplir con lo asignado haciendo de esta manera que tanto mujeres y niños ocuparan una parte de la jornada laboral sin recibir paga a cambio de esta y bajo condiciones deplorables haciendo así que el patrón tuviera más personal a su mando sin responsabilidad alguna excusándose bajo la figura de la deuda que el trabajador mantenía con él.

El hecho de que Porfirio Díaz mantuviera abierta la posibilidad de la inversión extranjera en nuestro país ayudaba a la economía, pero debemos saber que esta postura llevaba consigo fines particulares y meramente políticos pues Porfirio Díaz al dar facilidades a los gobiernos extranjeros para realizar actos de inversión dentro de nuestro territorio solo buscaba y obtenía la internacionalización de su gobierno lo que le ayudaba a mantenerse en el poder y evitaba que la población mexicana se levantara en armas con el temor de que la presencia y protección extranjera con la que contaba el entonces presidente le ayudara interviniendo en asuntos de orden interno con la intención de seguir conservando los privilegios que Díaz les otorgaba.<sup>7</sup>

#### **2.1.8. Huelga de Cananea.**

Como mayor consecuencia y expresión del descontento existente entre la población mexicana en contra del gobierno porfirista se dan dos movimientos de vital importancia que son la huelga de Cananea y la huelga de Río blanco.

En el año 1899 se creó la primera Compañía de Cananea dedicada a la extracción de minerales que se volvió uno de los centros mineros más importante del mundo. La

---

<sup>7</sup> Hernández Herrera, Juan. Derecho Laboral. Grupo Editorial Patria. Edit. p. 244. 2011

Huelga de Cananea fue un movimiento obrero en el mineral de cobre en Cananea, Sonora, contra la empresa *Cananea Consolidated Copper Company* propiedad de un coronel estadounidense llamado William C. Greene, el 1 de junio de 1906 y se considera como precursor de la Revolución mexicana de 1910.

Es importante señalar que este acontecimiento surge con fines meramente políticos, es decir, se movilizó a la masa a través de provocaciones de aquellos que pretendían llegar al poder gubernamental con la intención de que aprovechándose de la inocencia e inconformidad de los trabajadores, los autores intelectuales de dicho plan obtuvieran crédito por la resolución del problema. Es claro que detrás de este movimiento obrero existía una dirección política de los grupos de influencia *magonista* con la clara intervención de fuerzas norteamericanas que buscaban derrocar al gobierno *porfirista*.

La empresa minera en Cananea, Sonora estaba integrada por personal tanto mexicano como extranjero, siendo que la clase superior o dueños de producción eran los extranjeros y la clase subordinada era de nacionalidad mexicana, en esta empresa minera, aun cuando sus trabajadores mexicanos gozaban de un sueldo un poco más alto del que se otorgaba a los demás nacionales dentro del territorio, se vivían situaciones específicamente de discriminación, mal trato y explotación por parte de los capataces extranjeros hacia los trabajadores mexicanos pues estos eran expuestos a jornadas de trabajo más largas y labores de mayor demanda física a cambio de un salario menor del que recibían los trabajadores de nacionalidad extranjera.

Ante tal situación y a raíz del descontento de los trabajadores en primero de junio de mil novecientos seis los trabajadores de la empresa minera se declaran en huelga suspendiendo de esta manera toda actividad laboral que desempeñaban dentro de la misma; el Comité de Huelga mediante las autoridades correspondientes presenta el documento que contenía todas y cada una de sus peticiones dentro de las cuales, como Néstor De Buen lo menciona en su obra, se estipulaban los siguientes términos.

...“1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

“2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

“I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel (19).

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

“III. En todos los trabajadores de la *Cananena Consolited Cooper Co.*, se ocuparán el sesenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas oportunidades que los segundos.

“IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

“V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.”...

En atención a lo pedido por el Comité de Huelga de los trabajadores de la empresa minera de Cananea se puede resaltar como puntos importantes que probablemente es en este movimiento social donde por primera vez se reclama un límite de jornada laboral en término de ocho horas, lo que daba un contenido práctico a nuestras Leyes Laborales, y de igual manera se exige la igualdad entre los trabajadores nacionales frente a los extranjeros estableciendo un límite de veinticinco por ciento en el cuerpo laboral de extranjeros, lo cual tenía su razón en que si se trataba de una negociación dentro del territorio mexicano debía ser en su mayoría aprovechada para generar empleo para los nacionales.<sup>8</sup>

Los mineros portaban la bandera de México y un estandarte con un billete de 5 pesos; realizaron una marcha por la población, asaltaron las casas de empeño para conseguir armas y municiones.

El dueño de la minería mando un mensaje vía telégrafo las poblaciones estadounidenses cercanas solicitando ayuda provocando así que la mañana del dos de junio de mil novecientos seis, más de 250 soldados traídos de estados unidos, se enfrentaron contra los manifestantes mexicanos lo que ocasionó la huida de los manifestantes. Y la aprehensión de los dirigentes del movimiento obrero condenándolos a 15 años de cárcel.

---

<sup>8</sup> Ídem

El día 6 de junio de 1906 las actividades mineras regresarían a su normalidad pero aun cuando esta lucha social se perdió por la evidente intervención de fuerzas extranjeras, no debemos olvidar que no solo influyo en la conciencia de los trabajadores sino de todo un pueblo explotado y mal gobernado influyendo esta participación en el surgimiento de cambios jurídicos que propiciarían una nueva forma de pensar y de legislar en materia de Trabajo.

#### **2.1.9. Huelga de Río Blanco.**

Este movimiento presenta características especiales que la hacen diferente al suscitado en Cananea, Sonora, pues más que un movimiento obrero presenta un carácter de protesta social; esta rebelión también es considerada uno de los hechos importantes que dieron origen a la revolución mexicana de 1910 teniendo su origen en la fábrica de tejidos de Río Blanco, Veracruz, el día siete de enero de mil novecientos siete.

Como antecedente inicial tenemos que el día primero de junio de mil novecientos seis se crea el **Gran Círculo de Obreros Libres** promovido por José Neira Gómez y Juan Olivar, quienes pertenecían e inclinaban sus tendencias hacia el Partido Liberal Mexicano; Dentro de la constitución de dicho Círculo se estipulaba que se mantendrían relaciones secretas con la **Junta Revolucionaria residente en Saint Louis, Missouri** misma que estaba al mando de Ricardo Flores Magón.

En diciembre de 1906, obreros textiles de Tlaxcala y Puebla se declaran en huelga para exigir mejores condiciones laborales lo que alerta a todos los dueños de los medios de producción quienes toman medidas para frenar la creciente organización del movimiento obrero en la región realizando un paro patronal, el veinticuatro de diciembre del mismo año en toda la zona industrial, incluida entre ellas la fábrica de Río Blanco; ante tal actitud por tomada por los patrones, los obreros solicitan la al entonces presidente de México Porfirio Díaz que intervenga para dar solución a tal situación, este favoreciendo a los empresarios, ordena la reanudación de labores en las fábricas el siete de enero de mil novecientos siete, no sólo sin satisfacer las demandas exigidas por los trabajadores sino que atentaban contra la libertad de asociación, afectando de esta manera a más de cincuenta mil trabajadores.

En consecuencia ante la opresión y desentendimiento del presidente Porfirio Díaz y su favoritismo y protección a la clase patronal, los obreros de Río Blanco se niegan a reanudar sus labores en la fábrica textilera y realizan un mitin frente a la puerta de las instalaciones laborales y tomando medidas drásticas fundadas en el coraje y descontento que se vivía en el momento proceden a marchar sobre Nogales y Santa Rosa quemando a su paso las tiendas de raya a las cuales eran obligados a consumir sus productos lo que marca una pauta fundamental para que el régimen revolucionario se ocupara de prohibir estas tienda que representaban una obligación al trabajador de gastar su miserable salario y al mismo tiempo constituía el único lugar donde la clase obrera podía obtener sus productos de necesidad personal y de consumo necesario.

Constituyendo de esta manera una huelga no con peticiones propiamente plasmadas sino como una reacción de inconformidad contra el gobierno dictador manifestándola en la simple y llana negativa de reanudar sus labores, teniendo gran impacto de manera que sirve a los precursores del partido liberal para tomarlo como uno de los motivos fundamentales para inicial la revolución mexicana.

La revolución mexicana, movimiento encabezado por Madero, no tenía la finalidad de cambiar o remodelar el país en cuanto a su sistema de gobierno, sino que se basaba específicamente en derrocar al gobierno dictador de Porfirio Díaz; dicho movimiento armado inicia el cinco de octubre de mil novecientos diez con la aparición del Plan de San Luis en el cual no se introduce propiamente una reforma en materia laboral, más bien se habla de la necesidad de derrocar el poder del porfirista hacia tendencias burguesas de obtener un nuevo presidente.

Como lo menciona Néstor de Buen... “El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de las leyes y decretos e dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza”...

En la primer etapa de la Revolución podemos hablar de que se da el renacimiento, aunque un poco inestable, del sindicalismo en México donde en el estado de Veracruz se llevaría a cabo uno de los más importantes actos sindicales que llevaron a la creación de *la*

*Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana* el catorce de marzo de mil novecientos dieciséis, en la cual se establecía como principio fundamental la lucha de clases y finalidad suprema para la movilización del proletariado y la socialización de todos los medios de producción, misma que fundaba su tendencia a la CGT francesa

El trece de agosto de mil novecientos catorce se suscriben los tratados de Telooyocan por los generales revolucionarios en los que se establecieron que el Ejército Federal rendiría sus armas para dar paso a que el Ejército Constitucional se ocupara y se hiciera cargo del territorio de México.

En atención al movimiento de la revolución se crea un proyecto preconstitucional que abarcaba todos aquellos aspectos importantes por los cuales el pueblo mexicano había venido peleando por lo que en los distintos estados del territorio mexicano se originaron una serie de reformas tendientes a cambiar la situación social que se vivía dentro del país dentro de los cuales el gobierno del estado de San Luis Potosí decreta que el salario mínimo vigente para el estado sería de \$0.75 diarios y como punto fundamental e importante se declaran inembargables los salarios; de igual manera se establece una jornada laboral consistente en un máximo de nueve horas y se prohíben las tan opresivas tiendas de raya; En este decreto se establece por primera vez el principio de que son irrenunciables todos los derechos a los que por ley tenían los trabajadores, misma que serviría de base para la creación del artículo 123 que nos rige actualmente. En el estado de Tabasco se emplean decretos que más que de materia Laboral se encargaban de vigilar la materia Agraria, imponiendo una jornada laboral de ocho horas como máximo y establecía que todo aquel que se encontrara bajo la figura de sirviente sería libre al pisar el territorio de Tabasco de esta manera se consagra el derecho de la libertad para los trabajadores. En el estado de Jalisco se prevé el descanso dominical y un descanso de dos horas entre jornada laboral así como vacaciones de ocho días anuales y una sanción para todos aquellos que obligaran a sus subordinados a trabajar en estos días, acciones que también son tomadas en cuenta en el estado de Veracruz salvo que en este último se establecía un salario mínimo consistente en \$1.00 que podría ser pagado por día, semana o mes.

Es en Veracruz donde se abarca uno de los puntos más importantes que también sirven de base específica para la creación del artículo 123 constitucional pues es aquí

donde se da la protección obligada por parte del patrón hacia sus subordinados para responder por ellos en caso de que dentro del desempeño de sus labores o por consecuencia de los mismos pudieran tener un accidente o enfermedad salvo que esta sea ocasionada de forma voluntaria por el mismo trabajador, también se da la existencia de Tribunales de Trabajo denominadas *JUNTAS DE ADMINISTRACIÓN CIVIL*.

## **2.2. CONSTITUCIÓN DE 1917.**

La primer señal de constitucionalismo del derecho del trabajo como tal, reconociendo no solo la libertad para realizar o dedicarse al trabajo que le acomode al gobernado en cuanto a su capacidad y aptitud sino también señalar la importancia y protección de los derechos económico-sociales que esta libertad conlleva, es la **CONSTITUCIÓN DE 1917** creada como resultado de todos los movimientos realizados durante la Revolución Mexicana.

Dicha carta magna se caracteriza principalmente por contener una vasta cantidad de derechos sociales que al estar impuestos en ella les da un carácter de observancia obligatoria y se les otorga la protección ante posibles cambios legislativos que pudieran estar viciados o contengan malas interpretaciones.

Después de años de lucha el general Venustiano Carranza queda al frente como representante del Poder Ejecutivo de la nación.

El día 14 de septiembre de 1916 Carranza promulgo un decreto de reformas al plan de Guadalupe que tenía la finalidad de convocar a elecciones para formar lo que se denominaría un CONGRESO CONSTITUYENTE, el cual se formaría por los diputados nombrados como representantes tanto en el Distrito Federal como en los Estados; de esta manera se nombraría un diputado propietario y un suplente por cada sesenta mil habitantes conforme al censo realizado en el año de 1910 para que el Día 20 de noviembre se diera lugar a la primer sesión preparatoria del CONGRESO CONSTITUYENTE en la que se trataría el tema principal de aprobar las credenciales que certificaban a aquellas personas que de manera legal quedarían como diputados en función del COLEGIO ELECTORAL y Del 2 de diciembre de 1916 hasta el 31 de enero del siguiente año se llevaron a cabo las sesiones ordinarias del Congreso Constituyente, en las cuales los diputados discutieron

todo lo relacionado con las reformas que se harían a la Constitución vigente en ese momento y cuyo resultado sería la Carta Magna que rige los destinos de nuestro país en la actualidad.

El día 1° de diciembre de 1916 Venustiano Carranza encabeza la asamblea del poder constituyente teniendo como tema principal un proyecto de reformas a la CONSTITUCIÓN de la cual se pretendía conservar el espíritu liberal; Por consiguiente y como resultado de la asamblea se da la reforma al artículo 72 fracción XX, mismo en el cual se le daba facultades al congreso para legislar en materia Laboral, implantando como puntos primordiales la limitación del número de horas de trabajo, días de descanso para el obrero, responsabilidad de los dueños de los medios de producción frente a los trabajadores en caso de accidentes, seguros por enfermedad y vejez, salarios mínimos.

En la misma asamblea se da la reforma al artículo 5° que establecía que el contrato de trabajo tendría poder obligatorio para las partes por un tiempo máximo de un año y se consideraría nula toda renuncia a los derechos que por ley le correspondían al trabajador. Este artículo constituye la pauta para la creación del artículo 123.<sup>9</sup>

Si bien es cierto se tomó como base de creación de nuestra actual Carta Magna la Constitución de 1857, el nuevo documento era expresión distinta de la misma, ya que en esta se materializaba el liberalismo del siglo XIX, con la introducción de los derechos sociales.

La nueva Constitución se promulga el 5 de febrero de 1917 y tuvo vigencia a partir del primero de mayo de ese mismo año.

### **2.2.1. Surgimiento del artículo 123 constitucional.**

El surgimiento del importante artículo 123 constitucional, base de la legislación laboral en nuestros tiempos, se deriva de las reformas y actualizaciones implementadas al artículo 5° constitucional que se contemplaba en la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857 la cual estipulaba:

---

<sup>9</sup> Op. Cit. Nota 5, pp. 14-15

... “5. Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción ó destierro”...

Reformado por el diputado José Natividad Macías quien propuso un extenso análisis y reglamentación del mismo con la intención y exclusiva finalidad de terminar con las laceraciones que sufrían la clase obrera ante los dueños de industrias o factores de producción, obligando a todos los legisladores a crear un capítulo de protección para las garantías sociales.

Actualmente el artículo 5° constitucional que contempla nuestra carta magna vigente, es decir la CONSTITUCION DE 1917 estipula lo siguiente:

...” **Artículo 5o.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales

y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”...

Para culminar en la creación y surgimiento del artículo 123 constitucional del cual se desprenden no solo la protección de los derechos socio- económicos como lo menciono anteriormente si no que se encarga de regular en su totalidad las relaciones obrero- patronales expresando la base de nuestra evolución jurídica en materia Laboral.

Como lo enmarca Santiago Barajas Montes de Oca este nuevo artículo enmarca como herramientas fundamentales para defensa y protección de los derechos sociales:

...”1. La distribución entre el Congreso de la Unión y los gobiernos de los estados, de la facultad para expedir leyes sobre trabajo fundadas en las necesidades de cada región, a

efecto de regir las actividades de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.<sup>10</sup>

“2. Una enumeración de las principales condiciones de trabajo: a) la jornada (fracs. I y II); b) los descansos (fracs. IV y V); c) el salario (fracs. VI a XI y XXIV); d) la vivienda (fracs. XII y XIII); e) la higiene y la seguridad en el trabajo (fracs. II, XIV y XVI); f) la recisión y terminación de los contratos de trabajo; las indemnizaciones (fracs. XXI y XXII), y g) contrataciones irregulares o especiales (fracc. XVIII).

“3. Lo relacionado con huelga y paros (fracs. XVII, XVIII y XIX).

“4. Tribunales del trabajo (juntas de conciliación y juntas de concilian y arbitraje, fracc XX).

“5. Normas de protección al salario (fracs. XXIII, XXIV y XXVIII).

“6. Trabajo en el país extranjero, normas en materia de contratos; protección a trabajadores migrantes (fracc. XXVI).

“7. Cajas de seguros populares y agencias de colocación; medidas protectoras del empleo (fracs. XXV y XXIX).

“8. Formación de cooperativas para la construcción de habitaciones y defensa del patrimonio familiar (fracs. XXVIII y XXX).

El artículo 123 constitucional a su vez se subdivide en dos apartados, el apartado “A” que establece los derechos y obligaciones que al iniciar una relación laboral tanto trabajadores como patrones deben cumplir y acatar con rigor; y el apartado “B” el cual regula a relación que sostiene el Estado tomando la calidad de patrón y los trabajadores que prestan sus servicios a éste.

### **2.2.2. Surgimiento de la Ley Federal del Trabajo**

Como se mencionó con anterioridad al federalizarse la legislación del trabajo, se estipula claramente que se le otorga al Congreso de la Unión la facultad y jurisdicción para legislar en ésta materia y en cuanto al tema de su aplicación correspondería tanto a las entidades locales como a la federación. Aún cuando se contaba con la base que fundamentaba la creación y contenido del artículo 123 constitucional, no existía un código o ley específico que contuviera las normas bajo las cuales se regiría el Derecho Laboral en nuestro país; de esta manera, en el año de 1928 la Secretaría de Gobierno convocó una

---

<sup>10</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa. pp. 203-205.2020

asamblea obrero-patronal misma en la cual se discutiría la creación del *Código Federal del Trabajo*, código que sería la primer representación de una legislación propiamente dicha abocada única y exclusiva mente a regular en materia Laboral, constituyendo así el primer antecedente de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

En el año de 1931 la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, elabora un proyecto que constaba en un cuerpo jurídico de contenido muy evolucionado para su época y de igual manera elaborado de forma inteligente y cautelosa en el cual se contemplaban varios aspectos en materia laboral que no se encontraban presentes en el ***Código Federal del Trabajo***; tras discutirlo con el Consejo de Ministros y de forma consecutiva con el Congreso de la Unión se crea el 18 de Agosto de 1931 la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. Ésta ley estaba tan bien elaborada que con ella se podía apreciar y llevar a cabo los principios constitucionales que nuestra carta magna enmarcaba y protegía en dicha materia y sirvió como modelo para realizar legislaciones laborales en algunos países de América Latina.

Aun cuando la recién creada legislación Laboral representó un gran aporte a la vida jurídica y ayudó al eficaz desahogo de la relación obrero patronal, como es de suponerse necesitó de reformas y ampliaciones que le dieran mayor peso y protección a la clase obrera y encontrar así un mejor equilibrio entre los dueños del capital y los medios de producción, para evitar de ésta manera que se cayera en la situación de abuso contra la cual había peleado tan constante e incansablemente la clase proletaria.

En el año 1933 la Ley federal del trabajo sufre un cambio como consecuencia de la reforma al artículo 123 constitucional fracción IX en la cual se contempla el derecho a los trabajadores a obtener reparto de utilidades obtenidas por la empresa a la que prestan sus servicios de forma subordinada; de igual manera en el año de 1936 se reforma el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, artículo en el cual se impone la obligación a al patrón de proporcionar al trabajador el pago del salario del día de descanso semanal; en 1941 se reforman varios aspectos referentes al capítulo de huelga.

Con la finalidad de proporcionar una mejor justicia en materia Laboral junto a estas reformas a la Ley Federal del Trabajo se realizan reglamentos correspondientes a la

competencia y atribuciones de cada autoridad con jurisdicción Laboral dentro de los cuales se pueden mencionar:

- a) Reglamento interno de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social
- b) Reglamento de la Junta federal de conciliación y arbitraje
- c) Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo
- d) Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas
- e) Reglamento de Inspección de Calderas de vapor
- f) Reglamento de Higiene del Trabajo
- g) Reglamento de Higiene Industrial
- h) Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres
- i) Reglamento de Habitaciones para Obrero

Y en el año de 1942 se implementa la LEY DE SEGURO SOCIAL.

Con el transcurso del tiempo la población del país creció y nuestra sociedad evolucionó surgiendo así nuevas necesidades que deben ser satisfechas; la tecnología se torna cada vez más avanzada y por consecuencia surgen nuevos sistemas de trabajo; la concentración de la población en los medios urbanos ocasionó el crecimiento considerable de la prestación de servicios y esto, sumado con lo anteriormente mencionado recalcó de manera evidente que la legislación Laboral implementada en el año 1933 dejara de ser suficiente para resolver de manera eficaz los problemas que todo éstos factores acarrearán, por ello a cuarenta años de su creación se deja sin vigencia para abrirle paso en el año de 1970 a ***Ley Federal del Trabajo***, cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos divididos en 16 capítulos dedicados a la protección y búsqueda del equilibrio entre la relación obrero-patronal, regulando tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal.<sup>11</sup>

### **2.2.3. La nueva Reforma Laboral.**

En el año 2012 durante el sexenio del presidente Felipe Calderón, el Partido Acción Nacional, a escasos meses de terminar el mandato del entonces presidente y haciendo uso de su denominado *derecho preferencial*, remite al Congreso de la Unión una iniciativa

---

<sup>11</sup> Ídem

de ley consistente en una reforma a varios aspectos contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Los argumentos utilizados para crear dicha reforma son los mismos en los cuales se basaron para derogar la legislación Laboral de 1933 e implementar en su lugar la Ley Federal del Trabajo de 1970; el incremento de la población en nuestro país, la creación de nuevas formas de prestación de servicios, el surgimiento de nuevas tecnologías tendientes a la realización de trabajo o industria, la necesidad de competencia en materia laboral que fomente una economía sustentable en el país son todos los motivos que nos demuestran que el marco jurídico Laboral ha quedado rezagado en cuanto a la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y demográficas ante las que nos enfrentamos hoy en día. La Ley Federal del trabajo que nos regía desde 1970 se queda escasa y no puede combatir la urgencia de sostener relaciones laborales que nos permitan acelerar, y cuidar la productividad empresarial para así poder formar parte del campo competitivo y por tanto poder obtener la creación de nuevos empleos manteniendo así una economía sustentable.

Con la intención de formar un cambio que procure las nuevas necesidades de nuestra sociedad cambiante también prevalece la prioridad de proteger todos aquellos principios laborales que nuestra carta magna estipula como lo son el principio de equidad, igualdad y no discriminación, así como la libertad de dedicarte a la profesión u oficio que más convenga y se adapte a tus intereses y capacidades pero el hecho de que la Legislación Laboral del año 1970 no haya tenido cambios desde que se creó hasta nuestros tiempos genera una inestabilidad e ineficacia en la impartición de justicia Laboral, pues no es posible concebir que sabiendo que nuestra sociedad evoluciona no le demos la misma modernización a nuestras legislaciones, pues surge el problema de que al no estar actualizadas nuestras leyes no prevén los nuevos abusos, delitos u omisiones tanto de autoridades como de patrones o los realizados por los trabajadores por tanto no pueden ser combatidos.

Se sostiene de esta reforma que solo se realizara con la única y exclusiva finalidad de poder abrirle paso al país en el ámbito de competencia y creación de empleos, de esta manera se asegura que no se violara ningún derecho que por ley le corresponde a los trabajadores ni se corromperá lo estipulado en el artículo 123 de nuestra carta magna.

Después de exponer los puntos del por qué se consideraba necesaria la realización de dicha reforma y de una vez discutida y estudiada punto por punto tanto por la Cámara de Diputados como por la Cámara de Senadores, el día 1° de Diciembre de 2012 se publica en el Diario Oficial de la federación así como la fecha en la que entrará en vigor.

Los puntos más importantes de las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo contemplan por un lado la importancia de sostener la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo.

Esta reforma comienza con la base de que los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral sean el respeto a la dignidad del trabajador, no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso del trabajador a la Seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua de la clase subordinada que permita el incremento de la productividad en las empresas; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Enmarcando y resaltando que todos estos derechos ya eran protegidos en primer lugar por la legislación laboral y el artículo 123 constitucional.

#### **2.2.4. Interpretación de las normas laborales..**

En materia de interpretación de las normas del trabajo se ha establecido un principio fundamental, denominado *in dubio pro operario*, que determina que en el caso de existir duda en la aplicación de una norma, se tomará a la interpretación que más beneficie al trabajador, principio que se encuentra consagrado en el artículo 18 de la actual Ley Federal del Trabajo que señala que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador".<sup>30</sup>

Por su parte, el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo menciona que las normas de trabajo buscan conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, mientras que el artículo 3° del citado ordenamiento legal indica que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por lo que no se puede comercializar, exige

respeto para las libertades y dignidad del trabajador y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Asimismo, continúa manifestando que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; y eleva a nivel de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Se crean nuevas formas de contratar trabajadores dentro de las cuales se encuentran:

1.- Los periodos de prueba: ésta modificación le permite al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores que esta por contratar en un breve tiempo, y a éstos, identificar si ese empleo solicitado cumple con sus expectativas; esto queda fundamentado en el artículo 39 inciso A de la Ley Federal del Trabajo dentro del cual se estipula:

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita...”

...”Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe...”

2.- La contratación mediante la realización de una capacitación inicial que asegure su buen desempeño en las funciones y romper de esta manera con el círculo vicioso de argumentar que no se puede emplear a una determinada persona por falta de capacitación. Teniendo esto dentro del artículo 39 apartado B de la Ley Federal del Trabajo el cual estipula:

... “Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado...”

Este tipo de contratación no podrá exceder el tiempo de tres meses salvo cuando se trate de trabajadores para el puesto de dirección, gerencia o administración, para este caso el tiempo podrá extenderse hasta seis meses.

3.- La contratación de manera definida o indefinida como lo contempla el artículo 35 de la ley federal del trabajo el cual estipula:

“Artículo 35. 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.”

Debiendo hacerse estos contratos por escrito y en cuanto a las capacitaciones y periodos d prueba serán de manera improrrogables con la finalidad de evitar cualquier abuso por parte del contratante.

Aparece la figura denominada OUTSOURSING o subcontratación la cual consiste en que una empresa contrata a otra agencia o firma externa especializada para hacer algo en lo que la empresa central no está especializada, con esta nueva figura se generan nuevos empleos y se evita la evasión del patrón en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de pago de salarios y otorgamiento de seguridad social para sus subordinados.

Se lucha por la protección hacia los menores de edad tipificando como delito el trabajo realizado por menores de 14 años fuera del círculo familiar, entendiendo por círculo familiar a los parientes del menor por consanguinidad ascendencia o colaterales hasta el segundo grado; además otorgan facultades a las autoridades, a efecto de que puedan ordenar la terminación de las labores de aquéllos e impone la obligación de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen las mismas actividades que éstos; todo lo anterior queda protegido y fundamentado en el artículo 23. de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

”Artículo 23. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón

que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias”...

Mediante ésta reforma se les otorga mayor protección en sus derechos laborales a todos los trabajadores mexicanos que presten sus servicios a empresas en el extranjero imponiendo que todos los que estén en bajo esta situación, sus contratos como prestaciones y derechos se regirán bajo las normas de la legislación Laboral mexicana; De igual manera se protege a la mujer trabajadora prohibiendo de manera rotunda cualquier tipo de discriminación por género, castigando a aquellos que ejerzan actos acoso sexual u hostigamiento en contra de éstas, se les da el derecho de distribuir las semanas pre y pos natales a las que tienen derecho por ley.

En cuanto a los salarios, con la finalidad de evitar la práctica de alargar juicios con el único propósito de recibir mayor cantidad por concepto de salarios caídos, se implementa un tope máximo de doce meses contados a partir de la fecha del despido y en caso de que terminado este tiempo el juicio aún no se haya resuelto solo generara un interés, eso con la intención de que prevalezca el principio de inmediatez en el juicio Laborales; así como Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, lo que propiciará que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad.

Contar con más y mejores mecanismos que permitan a las autoridades laborales responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias Dotando a la autoridad de herramientas para que pueda reaccionar con mayor contundencia y eficacia ante las emergencias, fortaleciendo la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, imponiendo la prohibición de la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias, fomentar la cultura de la prevención, definir las consecuencias jurídicas que una situación de este tipo puede generar en las relaciones de trabajo.

El tema más importante por discutir en esta reforma es la aplicada a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a las plazas vacantes definitivas o provisionales y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos. Esto genera con la finalidad de que los trabajadores vean reconocido el fruto de su esfuerzo al prestar sus servicios para la empresa que laboren y de esta forma poder mejorar la productividad empresarial, a mayor trabajo, mayor producción y por tanto mayor ganancia y crecimiento económico.

Preocupados no solo por los trabajadores empresariales sino también por los que realizan trabajo en campo se establecen medidas mediante las cuales se pretende establecer un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada, se incluye como obligación patronal, la expedición de constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales, al final de la temporada, establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada, proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa.

Se prevé que el patrón pueda emplear sus propios medios o pagar la cuota correspondiente, para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado.

Basados en el derecho que tienen los trabajadores y patrones de unirse formando sindicatos con la finalidad de defender sus derechos laborales y proteger la productividad de la empresa, se prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical. Esta medida reconoce los criterios establecidos por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical; con la misma idea se impone la obligación a la directiva de los sindicatos de rendir cuentas entregándole a todos los trabajadores sindicalizados un resumen de todo lo realizado y de los resultados de la administración del patrimonio sindical, debiendo contener la situación de ingresos, egresos y su destino así como las cuotas sindicales pagadas.

## **CAPITULO III**

### **GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL.**

#### **3.1. CONCEPCIONES BÁSICAS DE DERECHO.**

“El hombre está dotado de una voluntad libre que le permite desenvolver sus facultades naturales. Pero, en sociedad esta libertad esta forzosamente limitada por el respeto de la libertad de otros.”<sup>12</sup> Siguiendo esta definición se podría entender al derecho en su más pura concepción, como el conjunto de reglas que rigen las relaciones sociales y permiten la sana convivencia entre personas.

“La vida de los hombres en sociedad está llevada por multitud de fricciones, de choques entre ellos; para que realmente se pueda dar el fenómeno social, necesario es que los intereses particulares no fueran superiores a los intereses de los demás miembros de la comunidad”<sup>13</sup>

En los orígenes de la humanidad los conflictos se resolvían de diferente manera ya que si un hombre era lesionado en sus facultades, la respuesta obvia de este era atacar a su ofensor, causándole así un daño, esta forma de comportarse es conocida como la Ley

---

<sup>12</sup> PETIT, Eugene, Derecho Romano, 23ª ed., México, Porrúa, p. 15.2004.

<sup>13</sup> FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, Introducción al estudio del Derecho y Derecho Civil, 10ª ed., México, Porrúa, p. 1.2004

del Tali3n, la cual consiste b3asicamente en la expresi3n ojo por ojo y diente por diente, por lo tanto, se puede explicar c3omo la imposici3n de una pena o perdida semejante a la causada.

Es claro que esta conducta no resolvía ning3n conflicto y por lo tanto tuvo que cambiar y que evolucionar hasta convertirse en una serie de normas que regulaban la conducta y que estabilizaban el obrar y la convivencia social. Lo interesante es encontrar un punto de partida, para explicar el nacimiento de estas normas que hicieran posible la paz y armonía social.

Varios autores afirman que el derecho es un producto social, es decir, se ha originado como resultado de la convivencia humana, mediante una suma de factores hist3ricos, polític3s, econ3micos, religiosos etc3tera, así como las exigencias y dificultades que se le han presentado al hombre con el paso del tiempo y su evoluci3n. Es por eso que se puede afirmar y asegurar que la evoluci3n del Derecho, es la evoluci3n de la sociedad.

Pero el derecho tiene muchas ramificaciones que deben de ser entendidas por los entes encargados de regirlas y al mismo tiempo deben de ser bien atendidas; esto es, que las relaciones humanas son tan complejas y extensas que no solo se enfocan al respeto entre personas y a la sana convivencia, sino a las interacciones diarias, ya que el hombre ,como lo definía Arist3teles en su libro “la polític3”, es un animal social refiriéndose claro a que lo que diferencia al hombre de los animales es su capacidad de relacionarse de una manera más polític3, a convivir en sociedad de manera pacífica y la necesidad de vivir en sociedad de las personas para sobrevivir y satisfacer sus necesidades.

Una vez entendido que el ser humano, está destinado a vivir permanente en sociedad y a convivir con sus iguales, ya que el hombre requiere de la sociedad por la mera necesidad de supervivencia, es claro que se necesitan reglas que rijan dichas relaciones, que contribuyan y permitan la sana convivencia y que les permitan vivir en armonía. Es por lo anterior que nace el Derecho como una forma de control, como estatutos de un buen vivir y relacionarse; con lo anterior surgen dos tipos de normas; las de carácter moral o religioso, que son aquellas que tienen un tinte idealista, un deber ser, un conjunto de normas que le permiten al hombre distinguir entre lo que es bueno de lo que es malo, las cuales varían

dependiendo la sociedad, la religión, la época, etcétera y que se distinguen de los preceptos jurídicos porque no hay ninguna persona autorizada para exigir el cumplimiento de estos deberes; y las normas de carácter jurídico las cuales surgen y evolucionan junto con la sociedad y las cuales nacen para llenar los vacíos que tiene la misma sociedad y que como principal diferencia son que estas si tienen una sanción en caso de incumplimiento y tienen un carácter bilateral ya que imponen deberes o conceden derechos.

Como ha podido apreciarse en párrafos anteriores, la finalidad de la norma jurídica consiste entonces en mantener la convivencia estable entre los hombres.

Las normas jurídicas regulan la vida del hombre en sociedad desde antes de su nacimiento, hasta después de su muerte, de ahí su importancia, ya que la función que desempeñan es la de hacer que el hombre, animal racional de la naturaleza, viva más como ser racional que como animal.

“La palabra Derecho proviene del vocablo latino *Directum*, que significa en su primer origen, lo que dirige o es bien dirigido, no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley.”<sup>14</sup>

Por lo anterior podemos atrevernos a asegurar entonces que el derecho es el conjunto de normas jurídicas que están vigentes en una época y un lugar determinados y que existe un poder público que se encarga de que estas se respeten y se cumplan.

Ahora bien una vez entendido que las personas tienen que vivir forzosamente en sociedad de manera pacífica regidos por un conjunto de normas, ya que la vida del hombre en sociedad resultaría absurda e imposible sin una serie de mandatos, guías o reglas de conducta que regulen todos sus actos.

---

<sup>14</sup> Ibidem, pp. 2-3.

“La palabra norma significa regla de conducta; en sentido estricto es cuando impone deberes y otorga derechos. Las normas son las formas, las directrices, los caminos que ha de seguir el hombre para el mejor desarrollo de la sociedad.”<sup>15</sup>

Las normas o reglas de conducta son enunciados que establecen la forma en que ha de ordenarse una relación social. Una parte primordial de las normas jurídicas son los deberes y derechos que impone y otorga, y los cuales se ven respaldados por la sanción o pena que se tiene que cumplir en el caso de que no se observe de manera correcta con el mandato.

Ahora bien, para que todas estas normas creadas para la obtención de la armonía y la paz social se lleven a cabo es claro que deben de tener una forma de gobierno, esto es un ente superior que se encargue no solo de mantener el orden entre las personas sino que también se preocupe por brindarle nuevas normas que satisfagan las necesidades de sus gobernados, y es por lo que surge una dependencia entre el Estado y el orden jurídico. “El poder político mantiene y garantiza el orden jurídico, que de este modo se transforma en derecho positivo.”<sup>16</sup> Con esto podemos entender que el estado es una fuente de validez del derecho, pues es el encargado de crearlo y también el encargado de aplicarlo para la solución de casos concretos que se pudieran suscitar.

Es importante para el estudio que pretendemos realizar el entender que es el Estado y Eduardo García Máynez lo define como “La organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en determinado territorio”<sup>17</sup> de esta definición podemos rescatar cuatro aspectos importantísimos de que el Estado se compone: la población, el territorio, el poder y la soberanía, dejando claro que territorio es la porción de espacio determinado en el que el Estado ejerce su poder; población son los hombres y mujeres que pertenecen a un Estado y que constituyen y componen la población de éste; y por último el poder que se puede entender como la voluntad o disponibilidad del pueblo para depositarle la confianza al Estado para que estos tomen decisiones y los guíen; y la soberanía que es considerada por muchos autores como el elemento principal y por lo tanto

---

<sup>15</sup> *Ibíd*em, p.5.

<sup>16</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al estudio del Derecho*, 60ª ed., México, Porrúa, p. 97. 2004.

<sup>17</sup> *Ídem*.

de mayor importancia dentro de un Estado y la cual se puede entender como la negación de cualquier poder superior al Estado, esto es la ausencia de cualquier tipo de restricciones o limitaciones al poder del mismo, ó sea que nadie esta por encima y no puede ejercer presiones sobre el poder que tiene el Estado.

Una vez entendido lo anterior podemos definir al estado como “la corporación formada por un pueblo, dotada de un poder de mando originario y asentada en un determinado territorio”<sup>18</sup> por lo tanto podemos afirmar que el estado es un todo, aunque como explicamos en párrafos anteriores se conforma por elementos como población, territorio, gobierno y soberanía, es la suma de todas estas la que lo conforman y por lo tanto ante la ausencia de uno o más de alguno de estos elementos ya no estaríamos hablando de un Estado.

El Estado entonces es el encargado de buscar el bien público de los hombre que forman su población, ya que al estar creado como un producto de la cultura humana se caracteriza por llevar dentro de sí una finalidad, aquello para lo cual fue creado por el hombre. Los hombres que componen el Estado, los gobernantes y los gobernados al agruparse persiguen un fin.

En búsqueda del bien común el estado debe de cuidar cumplir con tres categorías importantísimas para satisfacer las necesidades de sus gobernados como lo son: la necesidad de orden y de paz, ya que al estar compuesto el estado hombres, estos buscan satisfacer de forma un tanto egoísta sus necesidades en una lucha con sus iguales por la obtención de bienes materiales, pero si esta lucha no es moderada y encauzada por el Estado es cuando surge entonces la anarquía. Y es ante esta necesidad de orden y paz que surge el Derecho, ya que el estado tiene como su actividad un doble aspecto, un Derecho de carácter interno y un Derecho de carácter externo; el Derecho de carácter interno es el que le permite a sus gobernados la interacción pacífica y armoniosa que permita el crecimiento de todos sin cometer injusticias de ningún tipo; pero también se encuentra el Derecho de carácter externo que es el que permite la convivencia armónica

---

<sup>18</sup> PORRUA PEREZ, Francisco, Teoría del Estado, 40ª ed., Porrúa, México, p. 197. 2011.

con otros Estados que existen y tratará igualmente de obtener el orden y la paz internacionales.

Otra categoría que debe cumplir el Estado es: la necesidad de coordinación, esta se encuentra ampliamente ligada con el Derecho laboral, ya que nos habla que el Estado debe preocuparse por coordinar y dirigir que actividades pueden y deben de realizar sus gobernados, esto es, que en la búsqueda de cada persona por su bien particular no afecte a terceros, ó sea la labor del Estado puede resumirse en observar las carencias que pudiera sufrir la población que lo compone y procurar que exista la diversidad de profesiones que le permitan a la misma satisfacer sus necesidades.

Y por último el Estado debe de procurar el brindar ayuda, aliento y eventualmente la suplencia de actividades privadas, esto se puede entender como la obligación del estado de ayuda a sus gobernados mediante la implementación de programas que contribuyan al crecimiento y no dejar nunca desprotegidos a sus gobernados, aunque si lo observamos desde el punto de vista del Derecho del Trabajo nos podemos dar cuenta que se lleva a la practica en cuanto a la seguridad social ya que cuando la persona más necesita el apoyo, es entonces la labor del Estado el de crear instituciones que procuren y brinden cierto apoyo a la sociedad.

Una vez entendido que es el Estado el que rige y procura la paz social dentro de sus gobernados y mediante sus instituciones es el encargado de crear normas jurídicas que satisfagan las necesidades de los mismos, es de vital importancia dejar claro que el concepto de Derecho puede entenderse desde muchas ópticas y puntos de vista.

## **3.2. CONCEPTO DE DERECHO OBJETIVO, DERECHO SUBJETIVO, DERECHO VIGENTE Y DERECHO POSITIVO.**

### **3.2.1. Derecho objetivo.**

“Es el conjunto de normas que en si forman la maquinaria jurídica, el ordenamiento jurídico, a la norma, al precepto de Derecho o también al conjunto de los preceptos de Derecho. Es decir, es el conjunto de leyes y reglas que los hombres deben necesariamente

observar en sus relaciones recíprocas, como norma de sus acciones.”<sup>19</sup> Por lo tanto podemos entender como Derecho Objetivo como a cualquier norma, regla o cuerpo normativo que imponga derechos y obligaciones.

### **3.2.2. Derecho subjetivo.**

“Es el conjunto de facultades jurídicas que los individuos tienen frente a los demás individuos o bien frente al Estado.”<sup>20</sup> En esta concepción del Derecho interviene la voluntad humana, porque se puede entender como la posibilidad o la intención que tiene una persona de hacer o no hacer, o de exigir que otro haga o no haga en provecho de la persona y se puede entender que está ampliamente ligado con el Derecho Objetivo por que la voluntad de la persona debe estar dentro de los límites lícitos, dentro de lo que permite la ley, ó sea el Derecho Objetivo es el que señala el que se puede hacer, y el Derecho Subjetivo es el que recae en las personas y son estas las que deciden si hacerlo y omitirse de hacerlo.

### **3.2.3. Derecho vigente.**

“Llamamos orden jurídico vigente al conjunto de normas imperativo-atributivas que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatoria”<sup>21</sup> esto es el conjunto de normas que realmente rige la conducta humana en un momento determinado y que no ha sido ni derogado ni abrogado, es decir, es un Derecho actual.

### **3.2.4. Derecho positivo.**

“Está constituido por el conjunto de normas jurídicas que realmente se observan en una época determinada, aun en el caso de que hayan dejado de estar vigentes.”<sup>22</sup>

Dicho de otro modo, el Derecho Positivo es el conjunto de normas jurídicas que forman las reglas que ha establecido el legislador, así como aquellas que han dejado de estar vigentes por haber sido abrogadas o derogadas, quedando por tanto convertidas en un Derecho histórico del pueblo.

---

<sup>19</sup> FLORES GONZALEZ, Fernando, Introducción al estudio del Derecho y Derecho Civil, 10ª ed., México, Porrúa, p. 3.2004.

<sup>20</sup> Ídem.

<sup>21</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, 60ª ed., México, Porrúa, p. 37.

<sup>22</sup> Ibídem nota 19.2004.

### **3.3. DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO.**

Existe una lógica separación del Derecho en público y privado, ya que los hombres en su continuo y constante actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad, forman parte de un todo denominado Estado.

La división entre Derecho público y Derecho privado obedece entonces al carácter con el que actúan las personas y a la intervención que desempeña el estado, pero esta división ha variado en el transcurso del tiempo, pues muchas ramas del Derecho que se consideran ahora públicas fueron consideradas anteriormente como privadas.

Actualmente existe una marcada tendencia del Derecho público para invadir temas o materias que están reservados para el Derecho privado y también existen algunas ramas jurídicas que no se encuentran claramente definidas o determinadas respecto a que clase de Derecho pertenecen, sino que por el contrario nos podemos dar cuenta que tienen elementos públicos y privados.

#### **3.3.1. Derecho público.**

Este compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí; esto quiero decir que, cuando existen relaciones entre los particulares con el Estado, y que este interviene como autoridad soberana, o cuando existen relaciones Estado con Estado.

Dentro del Derecho público se pueden encontrar las siguientes ramas:

- a) Derecho Administrativo: Conjunto de reglas que regulan los servicios públicos, o bien es el conjunto de normas que regulan la organización de y funciones del Poder Ejecutivo.
- b) Derecho Constitucional: Regula la estructura de la administración pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala forma de gobierno

- c) Derecho Penal: Comprende el conjunto de normas jurídicas que establecen los delitos, así como la sanción correspondiente. En el Derecho Penal están contenidas una variedad de disposiciones que se aplican a los delincuentes, cuando cometen algún delito.
- d) Derecho Procesal: Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para hacer posible la aplicación del Derecho.
- e) Derecho del Trabajo: Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre obreros y patrones. Además reglamenta las diversas formas de prestación de servicios, así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones.
- f) Derecho Agrario: Regula todas aquellas relaciones jurídicas derivadas del campo.
- g) Derecho Internacional Público: Conjunto de reglas jurídicas que fijan los derechos y los deberes de los Estados entre sí.

### **3.3.2. Derecho privado.**

Lo comprenden todas aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, se puede entender entonces que regula las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas con otros particulares.

Además de que el Derecho privado regula las relaciones entre los particulares, a su vez regula las actuaciones que tienen estos con el Estado, pero cuando este no actúa en su papel de ente soberano sino que regula las relaciones que se dan entre estos de igual a igual.

El Derecho privado se subdivide en las siguientes ramas:

- a) Derecho Civil: Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de los intereses particulares.

- b) Derecho Mercantil: Conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.
- c) Derecho Internacional Privado: Conjunto de normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado; es decir, cuando existen situaciones jurídicas entre personas de diversas nacionalidades, precisamente el Derecho aplicable es el internacional privado.

### **3.4. FUENTES DEL DERECHO.**

#### **3.4.1. Concepto de fuente de derecho.**

La expresión fuente del Derecho se usa para designar el origen del Derecho, de donde emana y nace, es decir, la manera como el orden jurídico cobra para su observancia y aplicación.

“...fuente significa hecho creador de derechos, o bien los modos de manifestación de la voluntad social preponderante, voluntad cuya presencia da carácter positivo al Derecho.”<sup>23</sup>

Dentro del concepto de fuente varios autores y juristas estudiosos del Derecho manejan que puede tener tres acepciones y que es necesario distinguirlas para poder entender mejor de donde nace el Derecho.

Se habla entonces de fuentes formales, reales e históricas:

- a) Las fuentes reales se pueden entender como aquellos elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas, todos aquellos fenómenos sociales que contribuyen a la formación del Derecho; de manera concreta podemos decir que son la razón y la economía.

---

<sup>23</sup> FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, Introducción al estudio del Derecho y Derecho Civil, 10ª ed., México, Porrúa, p. 21.2004.

- b) Las fuentes formales son los procesos de creación de las normas jurídicas, es decir los hechos que dan a una norma el carácter de Derecho: la ley, la costumbre, la doctrina, la jurisprudencia, etc.
  
- c) Las fuentes históricas están integradas por todos aquellos documentos antiguos que contienen el texto de una ley, por ejemplo, el Diario Oficial, el Semanario Judicial de la Federación, etc.

### **3.4.1.1. Fuentes formales del derecho.**

Como principales fuentes formales del Derecho tenemos: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del Derecho, las cuales me permito enunciar y definir a continuación:

#### **3.4.1.1.1. La ley.**

“En los países de derecho escrito, la legislación es la más rica e importante de las fuentes formales. Podríamos definirla como el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes”<sup>24</sup>; es una norma jurídica que ha emanado del Poder Legislativo para regular la conducta de los hombres. La Ley establece todos aquellos casos o circunstancias que reúnan las condiciones previstas por ella para su aplicación.

Las características de la Ley es que son generales, por que se aplican a todas aquellas personas que se encuentran en un hecho determinado y sin excepción alguna; son obligatorias, por que necesariamente tienen que cumplirse y para ello cuentan con órganos que se encargan de su observancia; y son irretroactivas en perjuicio de persona alguna, ó sea que si un nuevo ordenamiento legal perjudica a una persona no se le puede aplicar, solo en los casos en los que le sea benéfica.

---

<sup>24</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, 60ª ed., México, Porrúa, p. 63.2004.

#### **3.4.1.1.2. La costumbre.**

Muchos autores lo definen como el uso implantado de una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; ó sea es la conducta reiterada y repetitiva que toma el carácter de obligatoria dentro de una comunidad.

Es una repetición más o menos constante y prolongada de ciertas reglas y a las normas jurídicas que tienen su origen en esta reciben el nombre de Derecho consuetudinario.

#### **3.4.1.1.3. La jurisprudencia.**

Está compuesta por las decisiones judiciales y administrativas, dictadas sobre una misma cuestión en asuntos análogos. Es decir, la forma habitual o uniforme como la justicia aplica o interpreta el derecho.

Por jurisprudencia se entiende un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictadas por la Suprema Corte de Justicia.

#### **3.4.1.1.4. La doctrina.**

“Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación. Como la doctrina representa el resultado de una actividad especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de fuerza obligatoria, pro grande que sea su prestigio de aquellos o profunda la influencia que sus ideas ejerzan sobre el autor de la ley o las autoridades encargadas de aplicarlas.”<sup>25</sup>

Por esto podemos afirmar que la doctrina no representa ningún valor jurídico, sino un mero valor intelectual auxiliar en la aplicación e interpretación de las normas.

---

<sup>25</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, 60ª ed., México, Porrúa, p. 76.2004.

#### **3.4.1.1.5. Principios generales del derecho.**

“Estos principios son producto de una actividad intelectual, subjetiva que empela principalmente un método inductivo para encontrar en una afanosa búsqueda los principios esenciales del ordenamiento jurídico.”<sup>26</sup>

Por lo tanto podemos entenderlos como la materia, el contenido del que se vale el legislador para la elaboración de las leyes.

#### **3.4.2. El concepto del derecho del trabajo.**

Para comprender el Derecho del Trabajo, o sea entender ¿Qué es?, ¿Para qué nos sirve? Y ¿Por qué es importante? Es necesario primero definirlo, ya que en los primeros pasos de toda disciplina jurídica o no jurídica es necesario conceptualizar la idea que nos ocupa.

El Derecho y por lo tanto el Derecho del Trabajo es considerado una ciencia y como ciencia tiene pasos o partes que la componen, esto es que el Derecho del Trabajo esta compuesto por varios elementos que es importante entenderlos para dar una buena definición de esta ciencia. Uno de los principales es el Trabajo; el cual se entiende como cualquier actividad provechosa que realiza una persona con el fin de obtener una ganancia y que la real academia de la lengua española lo define como la acción o efecto de trabajar y la ocupación retribuida.

Según el autor Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo señala que el trabajo supone una actividad humana, ó sea hace una clara distinción entre cualquier actividad que pueda realizar una bestia o máquina de la que pudiera realizar un humano y recalca que dicha actividad debe ser dirigida a la obtención de un provecho, esto es a la obtención de una ganancia; así mismo hace mención del ocio por que el ocio no necesariamente se refiere a la inactividad ya que toda persona no importa su edad, sexo o clase social es imposible que dedique su vida entera al trabajo, por lo tanto debemos entender el ocio como una forma de diversión o distracción dentro del trabajo mismo para mantener la mente ocupada.

---

<sup>26</sup> FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, 10 ed., México, Porrúa, p. 29.2004.

Siguiendo el mismo orden de ideas es importante señalar que el Derecho del Trabajo o también conocido como Derecho Laboral no es el encargado de regular o atender todas las relaciones de trabajo, ya que por supuesto las hay de manera negativa, esto es el trabajo obligado o forzoso, el cual ninguna persona por el simple hecho de ser persona y tener derechos puede ser sometida por otra a labores que no quiera realizar y es entonces cuando entraría otra rama del Derecho conocida como Derecho Penal, y también hay el trabajo libre el cual realiza una persona sin ningún fin; por lo tanto una vez explicado lo anterior podemos concluir de manera tacita que el Derecho del Trabajo es el encargado de regular las relaciones labores en donde existe subordinación, esto es, el trabajo libre que desempeña una persona a favor de otra y que conlleva un fin provechoso ó sea una ganancia para ambas personas, ya sea el que realiza el trabajo como el que lo paga.

“Si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral”<sup>27</sup> cuando se presta un trabajo, se realiza una actividad o cualquier otra forma de trabajo subordinado es importantísimo el pago de un salario como forma de recompensa, ya que de no ser así este no se considera materia de estudio del Derecho Laboral y por lo tanto no se puede encontrar protegido por sus normas ni regido por sus leyes.

Si buscamos una definición dentro de nuestras leyes de lo que es el Trabajo la podemos encontrar en el artículo 3º de la Ley del Trabajo en Vigor en donde señala que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. 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.

No se consideraran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad

---

<sup>27</sup> DE BUEN, Néstor, Derecho Del Trabajo, 17ª ed., México, Porrúa, p. 20. 2015.

y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Dentro de esta definición se pueden resaltar varios puntos importantes como lo son: que el trabajo no es artículo de comercio, esta definición proviene desde el Tratado de Versalles, el cual pone fin a la Primera Guerra Mundial, y en el cual se deja claro que el trabajo del hombre debe ser respetado y valorado como tal y no debe ser tomado bajo ninguna consideración como una mercancía.

Así mismo dentro de la definición que nos brinda este artículo de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la capacitación que debe de brindar el patrón al trabajador, como una obligación más del mismo para con el trabajador, ó sea no solo está obligado a pagarle un remuneración por su trabajo sino que también está obligado a capacitarlo y adiestrarlo para que pueda seguir cumpliendo con su trabajo no importa los cambios que este pueda sufrir, pero así mismo supone una obligación del trabajador de aceptar y capacitarse para seguir siendo útil e idóneo para desempeñar dicha labor.

Y por último nos habla este artículo de la no discriminación la cual no solo es importante en el ámbito laboral del Derecho del Trabajo sino que es un derecho fundamental de todas las personas por el simple hecho de ser personas y estar tutelado por los Derechos fundamentales del hombre, el no ser discriminado por razón de edad, sexo o creencia religiosa.

Una vez que se entiende un poco de que es el Derecho de Trabajo, podemos entender su importancia y que impacto genera en la sociedad, ya que como lo definen diferentes autores y juristas el Trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales, ya que en el trabajo intervienen diferentes personas, ya sea las relaciones trabajador con otro trabajador en el cual se debe de cuidar la igualdad de trato, de condiciones laborales, la igualdad de salario entre trabajadores que realicen la misma actividad, etc., así como la intervención del trabajador como persona física con el patrón que puede ser persona física o persona moral y es entonces donde el Derecho Laboral se encarga de tutelar la igualdad, ó sea intenta nivelar la balanza de poder que pueda existir entre el trabajador y el patrón; y por ultimo pero quizá una de las más importantes es la relación que guarda el trabajo con

el estado por que no debemos de olvidar que el Derecho del Trabajo es un Derecho que se encarga de brindar y tutelar el estado para satisfacer las necesidades de sus gobernados, por lo tanto debe de provocar y facilitar la creación de empresas, impulsos económicos para los patronos y la creación de empleos para que pueda así cumplir el estado su fin, que es brindarle seguridad y estabilidad económica al pueblo.

Atendiendo las relaciones que surgen entre el Trabajo y el Estado, podemos destacar la importancia del trabajo en la economía de un país ya que es más que obvia la vinculación que existe entre una y otra, ya que el crecimiento de un país está ampliamente ligado a la mayor o menor capacidad que tenga de darle trabajo a todas las personas que lo componen. Ya que el estado está obligado a atender las dos corrientes que intervienen en el Derecho Laboral; por un lado está obligado a proteger y cuidar los intereses de la clase burguesa, de los que poseen el capital y que son los encargados de crear empleos de inyectar el impulso económico que el país necesita, por que sin ellos y sin su capital es imposible el crecimiento de cualquier país, y por otro lado tiene una obligación tal vez aún mayor con la clase obrera, que en muchas ocasiones es la clase más pobre y olvidada, es entonces cuando el Estado está obligado a jugar un doble papel, en cual debe y está obligado a velar por los intereses de los trabajadores por que no solo son los más desprotegidos sino que sin ellos sería imposible el crecimiento de un país sino también de cuidar la inversión por parte de los que poseen el capital y es ahí donde debe de existir un justo medio, una labor conciliatoria, una idea de unidad que contribuya al crecimiento y desarrollo de una Nación, que le permita crecer a partir de las bases de cooperación y trabajo, atendiendo las necesidades de sus gobernados.

### **3.4.3. Características del derecho del trabajo.**

Es claro que la sociedad Mexicana ha sufrido un proceso evolutivo, ó sea no somos los mismos ni tenemos las mismas necesidades de hace 20, 70 o 100 años, y por lo tanto el Derecho Laboral ha tenido que ajustarse a nuestras necesidades y cambiar a la par que ha cambiado la sociedad, ya que las necesidades que se tenían después de la Revolución Mexicana cuando era el campo el que necesitaba el impulso mayor son diferentes a las necesidades actuales en donde se percibe otra realidad y otras inquietudes.

Una vez dejando claro lo anterior se puede afirmar que el Derecho Mexicano del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, un derecho propio y casi exclusivo e inherente de la clase obrera, lo que significa que la mayoría de las disposiciones como ya se ha dejado claro en anteriores párrafos tienden y tiene como fin último establecer beneficios para los trabajadores, ó sea se puede entender al Derecho Laboral como una especie de antídoto contra la confrontación de clases, un remedio contra la lucha dispareja de poderes.

Muchos autores afirman que el Derecho Laboral debería de proteger aún más a la clase obrera ya que la clase rica, la burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos en otros cuerpos de leyes como lo es el código civil, las leyes mercantiles, etc. Por lo tanto, se afirma que el Derecho del Trabajo es un Derecho clasista, ya que a diferencia de otras ramas del Derecho, este no debe de estar pensado en lo económico o material sino, por el contrario, debe de ser un Derecho que única y exclusivamente piense en el hombre, en su salud, dignidad y bienestar como objetos principales y fundamentales de protección y tutela.

Por lo tanto, se puede entender la función del Derecho, en su más puro sentido, es la de mantener la paz social y para ello debe de hacer lo que considere necesario para lograrlo para que todas las partes que intervienen en el consigan sus intereses y queden lo más conformes posibles. Y por lo tanto no se entendería posible que una norma de carácter jurídico solo le concediera a una parte y obligara a la otra. Entonces podemos y debemos entender que el Derecho Laboral no puede ser la excepción por lo tanto no puede ser exclusivo a favor del trabajador dejando olvidado al patrón y dando por hecho que sus derechos ya fueron cuidados y protegidos en otros cuerpos de leyes, por lo tanto debe de imponer derechos a los trabajadores pero de igual forma debe de imponerles obligaciones para con el patrón y cuya violación conlleve a sanciones importantes. El Derecho del Trabajo no puede ni debe convertirse en una balanza que se incline de un solo lado, siendo su fin utópico el que ambas partes convivan de manera armoniosa y que sean ambas partes las que de manera conjunta contribuyan al crecimiento del país sin que ninguna quiera sacar provecho de la otra para su crecimiento y enriquecimiento, siendo esto una labor titánica por parte del Estado para con sus dependientes no dejando de lado ni olvidando cualquier aspecto que pudiera resultar ventajoso o provechoso para alguna de las partes y

que diera como resultado la desigualdad o desprotección de alguno de los factores que intervienen en el crecimiento de la económica del país.

A lo largo de la historia de México se puede observar al Derecho del Trabajo como un derecho protector, como un mínimo de garantías para los trabajadores y es por eso que existe un idea generalizada dentro de los estudiosos y juristas del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en donde señalan como punto de partida las prestaciones señaladas por la Ley y que cualquier ganancia que puedan lograr los trabajadores por encima de esta debido a su esfuerzo y asociación es correcta pero que bajo ningún tenor pueden aceptar menos que lo que se merecen y que les concede la Ley.

De lo antes mencionado se puede entender y dar como una especie de conclusión que el Derecho del Trabajo tiene entonces un carácter de irrenunciable, un aspecto importantísimo dentro del Derecho laboral ya que si no fuera de esta forma entonces la clase patronal que cuenta con el capital se aprovecharía de la mayor desventaja con la que cuenta la clase trabajadora y que es la necesidad, porque si algo le duele y lastima a la clase obrera es la necesidad que lo obligaría a aceptar cualquier condición con tal de satisfacer sus necesidades básicas que le permitiera así sobrevivir prestando su mano de obra en condiciones inhumanas y que fue en gran parte de la historia del Derecho Laboral el gran problema y que era el gran causante de todas las injusticias que se vivían día con día.

#### **3.4.4. Principios generales del derecho del trabajo.**

Por razones importantes del presente trabajo haremos una breve mención de los principios generales del Derecho del Trabajo, los cuales son mencionados por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y que menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos o tratados entonces se aplicaran de manera supletoria los principios generales del Derecho del Trabajo. Muchos autores y juristas del Derecho Laboral se han encargado de definirlos y explicarlos para su estudio, análisis y aplicación, pero por lo tanto hay diferentes versiones y puntos de vista, pero en el presente trabajo nos ocuparemos de los principales.

#### **3.4.4.1. Equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones.**

Una de las principales metas del Derecho Laboral es conseguir un equilibrio en las relaciones entre el trabajador y el patrón, ó sea procurar una armonía entre ambas fuerzas laborales, pero dentro de este equilibrio no se debe de buscar solo beneficiar a una de las partes y perjudicar injustamente a la otra.

Dentro de este equilibrio se debe de buscar que a base de trabajo y esfuerzo sea que se obtengan determinados beneficios, que si a una de las partes le va bien dentro de la fuente de trabajo la otra crezca a la par, no se trata de quitarle beneficios o capital a una para dárselo a la otra, sino de fortalecer a ambas y procurar con esto su crecimiento e impulso.

Justicia social entre la clase obrera y la patronal.

Este principio está ampliamente ligado al anterior, con base a este principio entendemos que siempre se debe de buscar un bien común, se procura entonces igualdad y seguir con el objetivo básico de la justicia, que es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde, y que por lo tanto es deber del estado mediante sus organismos creados para legislar, el buscar afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo; refiriéndose de manera más precisa a que el trabajador reciba un salario justo que alcance para satisfacer sus necesidades y las de su familia y que se brinden condiciones de trabajo dignas y suficientes para el desempeño de sus labores.

#### **3.4.4.2. El trabajo como derecho y deber social.**

Esto es un ideal de cualquier Nación, ya que en la idea utópica del Derecho del Trabajo se encuentra la idea de que es a través del Trabajo que cualquier persona puede progresar y salir adelante, esto es garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

Entonces podemos entender al Derecho Laboral de dos formas siguiendo este principio, en primer lugar el derecho a adquirir un empleo y en segundo lugar al derecho a conservar dicho empleo.

Y es deber y obligación del Estado el propiciar las condiciones y procurar la creación de empleos que le permitan al trabajador a base de trabajo y esfuerzo cumplir con sus metas y lograr sus ideales.

#### **3.4.4.3. La libertad, igualdad, dignidad y la salud de los trabajadores.**

En este sentido podemos asegurar que podrían ser los principios más importantes dentro del Derecho del Trabajo, ya que son el pilar en el cual se sostienen sus ideales y a partir de ellos es que se puede hablar de un crecimiento y un estado ideal de las condiciones de trabajo.

Si nos encargamos de estudiarlos por separado podemos hablar de Libertad, como el derecho que tiene todo trabajador de desempeñar el oficio o labor que él quiera y le parezca más adecuado para su edad y sexo mientras sea lícito, y a desempeñarlo durante el tiempo que a él le parezca prudente, ya que ninguna persona puede ser obligada a trabajar en algo que no quiere o durante mas del lapso que a él le parezca conveniente.

Al hablar del principio de igualdad podemos asegurar que es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, ya que como lo señala la ley que a trabajo igual salario igual, podemos entender entonces la igualdad como un principio fundamental dentro de cualquier ámbito laboral, aunque también es claro que la ley siempre ha intentado proteger a los Mexicanos porque si promueve cierta preferencia entre los Nacionales y los Extranjeros ya que prevé varios oficios que no pueden ser realizados por los Extranjeros y solo pueden ser desempeñados por los Mexicanos.

La garantía de salud y vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios importantísimos dentro de nuestro Derecho Laboral. La seguridad social ha tomado a su cargo estas metas y se ha preocupado por que se cumplan pero en un país plagado de injusticias es una tarea muy difícil por no decir que imposible que el salario mínimo alcance para darle una vida digna al trabajador y al mismo tiempo cubrir todas las necesidades que este y su familia pudieran tener.

## **CAPÍTULO IV**

### **CARACTERÍSTICAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **4.1. PUBLICIDAD.**

Nace respaldada en el precepto del artículo 720 de la misma Ley Laboral que señala que: “Las audiencias serán públicas”. Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

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

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

#### **4.2. GRATITUD.**

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

#### **4.3. INMEDIATEZ.**

Esta característica es una de las más importantes en nuestro derecho, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tiene la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio. Conforme a las últimas reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo se consignó: “Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban”.

#### **4.4. ORALIDAD**

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

#### **4.5. INSTANCIA DE PARTE.**

Esta característica no es exclusiva del Derecho Proceso Laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe. Esta característica ha sido tratada por la doctrina jurídica bajo el nombre de principio dispositivo y ha sido calificado como un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de la autoridad.

#### **4.6. CONCENTRACIÓN.**

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

#### **4.7. SENCILLEZ.**

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

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

#### **4.8. VENTAJAS AL TRABAJADOR.**

Dentro del derecho del trabajo, el trabajador cuenta con un gran respaldo relativo a lo establecido por la misma Ley Federal del Trabajo, porque viene a modificar substancialmente la esencia misma del Derecho Procesal, toda que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte. En efecto, segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraría en vigor en el año de 1980, impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

La idea del derecho del trabajo como derecho protector de la clase trabajadora. Se estableció que en las primeras leyes del trabajo del siglo pasado, los maestros del derecho civil declararon, que sin que se conozca ninguna discrepancia que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora. Es por ello que en nuestra actualidad el trabajador cuenta con un gran respaldo en la misma ley.<sup>28</sup>

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

“Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.

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

---

<sup>28</sup> De la Cueva, Mario , Alfredo, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial, Porrúa. p.105., 2007.

#### **4.9. DESEQUILIBRIO O PARIDAD PROCESAL.**

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

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

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

Lo cierto es que hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, no encontramos ningún precepto expreso como el nuevo artículo 685 segundo párrafo, que rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 constitucional, que es la base y fundamento del derecho laboral mexicano.

El punto fundamental es la circunstancia de que la ley garantice una igualdad absoluta entre las partes que se someten a la jurisdicción estatal. En el derecho del trabajo, la ley establece algunas prerrogativas favorables al trabajador por considerarlo la parte más débil de la relación laboral.

#### **4.10. LAUDOS DICTADOS A VERDAD SABIDA Y BUENA FE GUARDADA.**

Como en acto culminante del proceso es el laudo; consideramos importante hacer referencia a un principio o característica muy especial en nuestro derecho laboral, y que es

una de las razones que lo distinguen de las demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas. Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”<sup>29</sup>

#### **4.11 PROTECTOR.**

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

#### **4.12 IRRENUNCIABILIDAD.**

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

---

<sup>29</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa 92ª. Edición, México, 2020.

## **CAPÍTULO V**

### **LEGISLACIÓN APLICABLE.**

#### **5.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

El derecho a trabajar representa un derecho fundamental de las personas reconocido por la Constitución Nacional que encuentra su fundamento en los principios de dignidad y autonomía de cada persona.

Al respecto del trabajo y de los derechos del mismo nuestra constitución hace referencia:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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.<sup>29</sup>

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

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.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Así mismo la constitución política de los estados unidos mexicanos también hace referencia al trabajo y la previsión social en su artículo 123 menciona:

Que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran 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;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.<sup>30</sup>

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

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse

de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

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

A) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

B) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tendrá asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.

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

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

E) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la secretaría de hacienda y crédito público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

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

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;<sup>31</sup>

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

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermería y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

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

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

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

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso

de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

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

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. la ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el;

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

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

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

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

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

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

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

B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

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

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

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

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

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

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

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

XXIX. Es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

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

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

## A) RAMAS INDUSTRIALES Y SERVICIO:

1. TEXTIL;
2. ELECTRICA;
3. CINEMATOGRAFICA;
4. HULERA;
5. AZUCARERA;
6. MINERA;
7. METALURGICA Y SIDERURGICA, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. DE HIDROCARBUROS;
9. PETROQUIMICA;
10. CEMENTERA;
11. CALERA;
12. AUTOMOTRIZ, INCLUYENDO AUTOPARTES MECANICAS O ELECTRICAS;
13. QUIMICA, INCLUYENDO LA QUIMICA FARMACEUTICA Y MEDICAMENTOS;
14. DE CELULOSA Y PAPEL;
15. DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES;
16. PRODUCTORA DE ALIMENTOS, ABARCANDO EXCLUSIVAMENTE LA FABRICACION DE LOS QUE SEAN EMPACADOS, ENLATADOS O ENVASADOS, O QUE SE DESTINEN A ELLO;
17. ELABORADORA DE BEBIDAS QUE SEAN ENVASADAS O ENLATADAS O QUE SE DESTINEN A ELLO;
18. FERROCARRILERA;
19. MADERERA BASICA, QUE COMPRENDE LA PRODUCCION DE ASERRADERO Y LA FABRICACION DE TRIPLAY O AGLUTINADOS DE MADERA;
20. VIDRIERA, EXCLUSIVAMENTE POR LO QUE TOCA A LA FABRICACION DE VIDRIO PLANO, LISO O LABRADO, O DE ENVASES DE VIDRIO;
21. TABACALERA, QUE COMPRENDE EL BENEFICIO O FABRICACION DE PRODUCTOS DE TABACO, Y
22. SERVICIOS DE BANCA Y CREDITO.

**B) EMPRESAS:**

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

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

**B. Entre los poderes de la unión y sus trabajadores:**

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozaran de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la república;

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

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

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. el estado organizara escuelas de administración pública;

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

IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

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

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este articulo les consagra;

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

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

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

C) Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario integro 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. Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

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

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

F) Se proporcionaran a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enterradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el pleno de la suprema corte de justicia de la nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El estado proporcionara a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción xi de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social y de los componentes de dichas instituciones; y

XIII BIS. El banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

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

La constitución política en su artículo 123 especifica los derechos que tiene el trabajador sujeto a una relación laboral, pero no hace referencia a las situaciones laborales producto de la subcontratación.

En la facción XXV, se habla de servicio de colocación de los trabajadores el cual puede ser realizado por instituciones públicas como privadas. Esta fracción hace referencia a la intermediación.<sup>32</sup>.

## **5.2 LEY FEDERAL DE TRABAJO.**

ARTICULO 1o. La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la constitución.

### **5.3 RESCISIÓN LABORAL.**

Así mismo respecto a la rescisión laboral no atenderemos a lo mencionado en el artículo 47 LFT:

ARTICULO 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el medico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Cuando caemos en despido injustificado tendremos que indemnizar al trabajador mientras que si el trabajador renuncia solo tendrá que pagársele los proporcionales de ley ( Aguinaldo, Vacaciones y la prima vacacional) equitativos al tiempo laborado.

Respecto al pago de indemnizaciones la LFT menciona en su artículo 50:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

#### **5.4. ¿QUÉ ES EL SUELDO?**

Es la remuneración asignada a un individuo por el desempeño de un cargo profesional, esta será pagada de forma periódica, este constituirá una obligación que tiene el patrón respecto a sus empleados.

ARTICULO 82 LTF. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Así mismo el salario puede fijarse por tiempo, unidad de obra, comisión, precio alzada o de cualquier otra manera (artículo 83 LFT).

El salario se integrará con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación (artículo 84).

Algunos atributos del salario son:

- 1) Ser remunerador, entendiéndose como proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. (artículo 5, fracc. VI y artículo 85 LFT)
- 2) Que debe ser suficiente, esto quiere decir que alcance para tener una vida digna el trabajador y su familia. ( artículo 3 LTF)
- 3) Que debe ser determinado o determinable, tiene que haber sido fijado para asegurar que este no va a variar a conveniencia del patrón.( artículo 25, fracc.VI, artículo 82 y artículo 83 LFT)
- 4) Que debe cubrirse periódicamente, esto se refiere al cada cuanto se realizara el pago así como la forma y el lugar (artículos 88, 100,108 y 109 LFT)
- 5) Que debe pagarse en moneda de curso legal, esto quiere decir que no se puede utilizar ningún medio de pago que pretenda sustituir la moneda.
- 6) Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo, estas prestaciones tendrán que ser apropiadas para el uso personal del trabajador y proporcionales al monto que se pague en efectivo ( artículo 102 LFT)<sup>33</sup>.

El salario siempre tendrá que ser remunerador y nunca podrá ser menor al fijado como salario mínimo. Se entiende por salario mínimo la cantidad menos que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Aunque la ley nos habla del salario mínimo, y que debe de ser respetado las personas que tienen este salario no pueden costear la vida digna que estipula la ley.

“La ley del trabajo en su artículo 90 estipula que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

## **5.5. ¿QUÉ ES UN PATRÓN?**

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores conforme a la ley federal de trabajo. Una empresa es la coordinación que realiza una administración eficaz de los factores de producción, para lograr la generación de bienes o la prestación de servicios útiles a la sociedad.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

La empresa no es solo el capital es centro de negocios o desarrollo financiero; es la coordinación eficiente de factores sin los cuales no hay resultados.

Así mismo la ley del impuesto sobre la renta (artículo 2) considera como lugar de negocios aquel en el que se desarrollen, parcial o totalmente actividades empresariales o se presten servicios independientes.

## **5.6 REPARTO DE UTILIDADES (PTU).**

Existen ciertas estructuras que han buscado minimizar el efecto de la participación de los trabajadores las utilidades de la empresa, precisamente segregando a los empleados en unidades económicas externas.<sup>34</sup>

A la luz de la reforma laboral, y a la que se refiere el artículo 16 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Esta es una erogación que deben prever las empresas a partir de la entrada en vigor de esta nueva disposición, en el caso de que sean considerados patronos.

En el artículo 121, se incorpora la obligación de la SHCP, de responder por escrito sobre las observaciones formuladas a la declaración anual, por parte del sindicato o mayoría de trabajadores, concluidos los procedimientos de fiscalización. La obligación de

repartir la PTU, dentro de los 30 días siguientes a la emisión de la Resolución emitida por la SHCP, subsiste en la fracción IV, sin embargo se incorpora un párrafo, que permite la suspensión del reparto adicional, cuando se obtenga de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dicha suspensión. En mayo a los trabajadores activos y posteriormente a los ex trabajadores, que hayan laborado con dicha empresa.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señala que el reparto de utilidades es una prestación a la que tienen derecho los trabajadores y que se entrega del 1 de abril al 30 de mayo, tratándose de personas morales (empresas), y del 1 de mayo al 29 de junio si son personas físicas.

**CAPITULO VI**  
**ANÁLISIS DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PROPUESTA DE REFORMA DEL**  
**ARTÍCULO 162 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN**  
**AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

**6.1. DEFINICIÓN DOCTRINAL, LEGAL Y CONCEPTO.**

DEFINICION DOCTRINAL.- La antigüedad es la permanencia continuada de un trabajador al servicio del mismo patrón.

Es conveniente que el empresario identifique en que consiste la antigüedad de los trabajadores a su servicio y que consecuencias económicas tiene.

Durante mucho tiempo la antigüedad solo se consideraba para los ascensos a puestos superiores y para dar mayor periodo de vacaciones a los trabajadores más antiguos.

A partir de la Ley de 1970, se dio otro significado a la antigüedad, que indudablemente repercute económicamente en la empresa y también en el manejo de los recursos humanos.

La prima de antigüedad es una prestación a la que tienen derecho solo los trabajadores de planta de las empresas. Esto significa claramente, de acuerdo con el artículo 162 de la Ley, que los trabajadores temporales o eventuales, en ningún caso tienen derecho al pago de esa prestación, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, pues solo son acreedores a ella los trabajadores de planta.

**Definición Legal:** La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados cuando concluye por cualquier causa la relación de trabajo; y en el supuesto de separación voluntaria, cuando se hayan computado por lo menos 15 años de servicios.<sup>30</sup>

Procede su pago cuando el trabajador ha dejado de serlo, es decir, cuando por cualquier causa el contrato de trabajo ha terminado con la empresa.

Es decir, que si el trabajador continúa al servicio de la empresa, en ningún momento tiene derecho al pago de la prima de antigüedad.

Como se ha dicho, la prima de antigüedad consiste en el pago de 12 días de salario por cada año cumplido de servicios. No obstante que la Ley así lo establece, la Suprema Corte de Justicia, es decir la máxima autoridad que existe en el país para interpretar la Ley, ha dicho que el pago procede en forma proporcional, es decir, que no se necesitan computar años completos de servicios, sino fracciones de año.

**Concepto de Prima de Antigüedad.-** La ley se preocupa no solo del hombre que trabaja, sino también del que, por cualquier circunstancia, deja de estar sujeto a una relación de trabajo, y agregamos que en este último supuesto, la legislación le procura una fuente de ingresos a través del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la prima de antigüedad. Es necesario, sin embargo, hacer algunas aclaraciones al respecto.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Ley Federal del Trabajo; Editorial McGraw-Hill; Cuarta Edición; México; Año 2005; Pagina 61

<sup>31</sup> Francisco Ramírez Fonseca; La Prima de Antigüedad; Editorial Pac; Edición 9; México; Año 1993; Paginas 27 y 28.

Al incluir nosotros la prima de antigüedad dentro de las instituciones de la seguridad social, y así dijimos, lo hicimos aprovechando un concepto genérico de seguridad social, o sea, entendiendo esta como el derecho del hombre a llevar una existencia digna. Por lo tanto, nos parece inadecuado el criterio que sobre el particular sigue la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión cuando dice que “la prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social; esta tiene su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como la vejez, la muerte, la invalidez, etc.”. Es decir, la iniciativa incurre en el error de llamar seguridad social únicamente a algunas instituciones que son especies del género seguridad social.

## **6.2 LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN EL DERECHO LABORAL VIGENTE. -**

En lo que estamos de acuerdo, y con reservas, con la iniciativa es en que “se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo”; y decimos que con reservas porque las vacaciones y la prima de antigüedad tienen distinto fundamento.

En efecto, las vacaciones, aunque se incrementen con la antigüedad, tienen su fundamento en la necesidad de permitir al trabajador un reposo o descanso más o menos prolongado para recuperar fuerzas perdidas por el trabajo, en tanto que la prima de antigüedad tiene como finalidad una ayuda económica como reconocimiento al tiempo de servicios prestados.

Aprovechando las ideas anteriores y los conceptos de la ley procuraremos ya, más que dar una definición que al modo aristotélico comprenda el género próximo y la diferencia específica, establecer un simple concepto de lo que es la prima de antigüedad.

Así pues, para nosotros, la prima de antigüedad es la suma de dinero que recibe el trabajador de planta cuando renuncia a su trabajo o cuando es despedido con o sin justa causa o cuando rescinde su contrato de trabajo por causa imputable al patrón, o cuando se dan otros supuesto legales; suma de dinero que incrementándose conforme aumenta el número de años de servicios prestados, constituye una ayuda económica al trabajador

como reconocimiento a su antigüedad; y también la suma de dinero que reciben los beneficiarios del trabajador de planta que fallece en servicio, en la misma proporción y con la misma finalidad apuntada en el párrafo anterior.

La prima de antigüedad no es, pues, una gratificación por servicios prestado, sino una cantidad que nace y se acrecienta con el transcurso del tiempo.

Como consecuencia de lo anterior, debemos concluir que la prima de antigüedad está dotada de autonomía, y debe pagarse independientemente de que prosperen o no otras acciones intentadas por el trabajador.

### **6.3. NATURALEZA.**

La prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, pues la obligación que respecto de su pago supone la ley a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entero en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e inclusive, cuando el patrón lo despide justificadamente. La Exposición de Motivos de la ley, señala que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo de sus servicios, y que es pagadera, se entiende, bajo el cumplimiento de ciertas hipótesis, a la conclusión de las relaciones laborales.

Debido a ello es que la prima de antigüedad es ajena al especial pago indemnizatorio de 20 días de salario por año de servicios, con el que algunos casos pueden concurrir, pero del que de cualquier manera conserva absoluta autonomía.

También en razón de que la prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, es improcedente la integración salarial para determinar la base de su pago, debido a que, conforme a la Ley, solo es aplicable la integración del salario para cuantificar el monto de indemnizaciones.

### **6.4. SUJETOS.**

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, estos son los casos que se tienen contemplados para el pago de la Prima de Antigüedad, dentro del artículo 162:

Trabajadores de Planta.

Trabajadores que se Separen Voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio, por lo menos.

Trabajadores que se Separen por Causa Justificada.

Trabajadores que sean Separados de su Empleo.

En caso de Muerte del Trabajador.

En caso de Jubilación del Trabajador.

## **6.5. LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD.**

“De la antigüedad derivan varios derechos, los cuales están consignados en la Ley.

1.- Estabilidad en el empleo. Por la antigüedad, el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos injustificadamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador (artículo 19 y 50 fracción II).

II.- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón. Cuando se dé alguna de las causas de rescisión de la relación laboral imputable al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del artículo 50 (artículo 52).

III.- Vacaciones. Todo trabajador que tenga más de un año de servicios debe gozar de un periodo de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será su periodo de vacaciones, en los términos dispuestos por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo”.

IV.- Constancia de servicios. Todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados (artículo 132, fracciones VII y VIII).

Los trabajadores de planta, transitorios, temporales o por obra determinada, tienen derecho en cada empresa, a que se les determine su antigüedad.

Quien determinara la antigüedad será una comisión compuesta por representantes de trabajadores y patronos, la cual elaborara un cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenada se le dé publicidad al mismo.

Trabajador inconforme con la determinación de su antigüedad, podrá objetarla ante la Comisión y recurrir la resolución de la misma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 158), o con los ahora próximamente nuevos tribunales de trabajo. En caso de un fallo desfavorable, el trabajador podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la misma autoridad laboral, bajo la forma de un procedimiento especial, regulado por los artículos 829 y 899.

V.- Preferencia en los ascensos. Existe dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes, la primera, es que la misma sea definitiva y, la segunda, es que sea provisional.

En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión (escalafón ciego).

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores de la categoría inmediata inferior a la de la vacante, el ascenso corresponderá:

- 1.- Al trabajador que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad.
- 2.- En igualdad de condiciones, al trabajador que tenga a su cargo una familia.
- 3.- De subsistir la igualdad, al trabajador que acredite mayor aptitud en su examen.

Cuando el patrón no haya cumplido con la obligación de capacitar y adiestra a sus trabajadores la vacante será ocupada por el trabajador de mayor antigüedad y si existe igualdad de condiciones, por el trabajador que tenga a su cargo familia.” 34 (ídem, p. 236

En caso de que se trate de puestos de nueva creación y no exista trabajador apto para desempeñarlo, por la naturaleza del trabajo, y el contrato colectivo no estipule un procedimiento, el patrón tendrá libertad para cubrir la plaza.

Si existiera contra colectivo de trabajo dentro de la empresa, en el mismo se deberá establecer conforme a la ley, la forma de acreditarse la aptitud y como otorgarse los ascensos (artículo 159).

VI.- Inmunidad después de veinte años de servicio, por faltas graves. Esta disposición toma en cuenta la antigüedad, está considerando que, si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años, es justificable la rescisión, pero solo por alguna de las causas señaladas por el artículo 47 y que tengan la característica de ser particularmente grave o que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

VII.- Prima de antigüedad. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.

“Una cuestión que se plantea, es la de saber si solo los trabajadores de planta tienen ese derecho o también gozan del mismo los trabajadores de tiempo y obra determinada, los eventuales, etc. Si se hace una interpretación estricta de la ley, se concluirá que solo los trabajadores de planta tienen derecho a esa prima de antigüedad; pero siendo el derecho del trabajo un derecho tutelar del trabajador, se debe considerar que las demás categorías de trabajadores, deben tener acceso a ese mismo beneficio.” 35 (idem, p.237

“El importe de la prima de antigüedad es de 12 días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duro la relación. La cantidad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual se pagará la prima de antigüedad, ser él salario mínimo general, y la cantidad máxima será el doble de dicho salario. La prima de antigüedad constituye una prestación autónoma que no está condicionada a que prospere una determinada acción.

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes:

Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; y cuando el trabajador fallezca.

Dentro de la primera hipótesis encontramos varios casos como son:

Trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos (artículo 162, III).

Trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada y los que sean separados de su empleo cualquiera que sea la antigüedad e independientemente de la justificación o injustificación del despido (artículo 162, III. 36 *Ibíd.*, p. 238).

#### **6.6. ANTIGÜEDAD REQUERIDA.**

En lo que atañe a la antigüedad requerida para tener derecho al cobro de la prestación de que se trata, aparentemente el artículo 162 plantea las dos siguientes hipótesis: por un lado, en la fracción III, la renuncia al trabajo, el despido con o sin causa justificada y la rescisión del contrato hecha valer por el trabajador; y por otro, en la fracción V, la muerte del trabajador. En tal supuesto, en el primer caso debería tener el trabajador 15 años de servicios efectivos para tener derecho al pago; el segundo tendría derecho cualquiera que fuera su antigüedad.<sup>32</sup>

El anterior criterio que ha sido sostenido por una buena parte de la doctrina, se basa en la idea de que el adverbio *asimismo* que emplea la fracción III, en punto y seguido, después del párrafo que habla de los trabajadores que se separan voluntariamente, predica condiciones iguales de antigüedad para los trabajadores despedidos y que rescinden el contrato con respecto a los que renuncian.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta un criterio distinto que nosotros compartimos. Según dicho criterio, la antigüedad de 15 años es necesaria solamente en el caso de la renuncia, pero no así en el caso de despido o rescisión del contrato hecha valer por el trabajador.

El texto de la ley no deja de ser oscuro, razón por la cual es necesario acudir a la interpretación. Pues bien, teniendo en cuenta que de los métodos de interpretación el más apto es el histórico porque nos permite saber la intención del legislador, si acudimos a la iniciativa de la ley encontramos suficiente luz sobre el particular cuando en su parte relativa

---

<sup>32</sup> Francisco Ramírez Fonseca; *La Prima de Antigüedad*; Editorial Pac; Edición 9; México; Año 1993; Páginas 44 – 49.

nos dice que “la prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe por causa justificada. Sin embargo, en los casos de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad consistente en que la prima solo se pagara si el trabajador se retira después de 15 años de servicios”.

Anticipándonos a la crítica diremos que si bien es cierto que la iniciativa refleja la intención del Poder Ejecutivo y no la del Legislativo, no lo es menos que este hizo suya la intención.

Consecuentes con las ideas expuestas, afirmamos que la antigüedad requerida es de 15 años de servicios en caso de renuncia y cualquiera en los otros supuestos que hemos venido analizando.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme transcribe:

**CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE 15 AÑOS DE SERVICIOS PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

La fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que los años de servicios del trabajador, en caso de retiro voluntario, deben ser más de 15 años para tener derecho al pago de prima de antigüedad, pero tal requisito no es exigible en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato de trabajo, con justificación o sin ella y para los casos en que se separe del empleo por causa justificada.

Sin embargo y a pesar del criterio del pago proporcional por años no cumplidos, la Corte ha considerado que en caso de rescisión del contrato debe mediar una antigüedad mínima de un año de servicios prestados, pues la proporción no puede ser cobrada si no existe el derecho a la prestación.

La Corte expresa en los siguientes términos:

**PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

La interpretación correcta de la fracción V del artículo 5º. transitorio de la Ley Federal del Trabajo, lleva a la conclusión de que el trabajador con más de un año de servicios, computados a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, fecha en que entro en

vigor la Ley, tiene derecho a una Prima de Antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente a los días que lleve trabajados en el año en que es separado o se separe del servicio, pues el derecho a esta prestación se acrecenta en la medida en que aumenta la antigüedad del trabajador.

Con posterioridad cambio parcialmente el criterio de la corte. Ha seguido sosteniendo el pago proporcional, pero cambio en lo relativo a supeditar el pago proporcional a la antigüedad de un año. El criterio actual señala el derecho a la proporción aunque no se tenga un año de servicios.

**PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**- Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que se complete el año e servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.<sup>33</sup>

**PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE ATIGUEDAD, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.**- Como la ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar sus labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.<sup>34</sup>

Por lo que va a la muerte del trabajador no hay duda; siendo otro el texto de la fracción V el derecho se adquiere cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Agotado el estudio de la hipótesis que plantea el artículo 162, veamos en cuál de ellas podemos encuadrar los casos de terminación de la relación de trabajo en que. Según ya vimos, por disposición expresa e la ley existe la obligación de pagar la prima.

---

<sup>33</sup>Seminario Judicial de la Federación; Séptima Época; Volúmenes 97 – 102; Quinta parte; Enero – Junio 1977; Cuarta Sala; Pagina 43.

<sup>34</sup> Seminario Judicial de la Federación; Séptima Época; Volumen 76; Quinta parte; Abril 1975; Cuarta Sala; Pagina 21.

Los casos se refieren a la incapacidad física o mental del trabajador no proveniente de un riesgo de trabajo (artículo 54 en relación con la fracción IV del artículo 53); a la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, a la incosteabilidad manifiesta y notoria de la explotación y al concurso o la quiebra legalmente declarados (Artículo 436 en relación con el artículo 434 de la Ley) a la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo (artículo 439 de la Ley) y a la negativa del patrón de someterse al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta (artículo 947 de la ley).

Procedimiento por eliminación tenemos que por razones evidentes, no podemos encuadrar ninguno de los casos en el de muerte del trabajador. Pensamos, con igual evidencia que tampoco podrían quedar comprendidos en la hipótesis de renuncia. Así pues, no nos queda más que aceptar la rescisión del contrato. Por lo demás nos parece lógico, pues en todos los casos estamos en presencia, aunque no intencional, de un incumplimiento del contrato de trabajo. En la incapacidad física o mental del trabajador es él quien incumple el contrato: en todos los demás el patrón.

En este orden de ideas debemos concluir que en todos estos casos en que hay remisión al artículo 162 de la ley, los trabajadores tienen derecho a cobrar la prima cualquiera que sea su antigüedad.

Hay sin embargo criterios contrarios por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tal criterio se advierte en la siguiente transcripción.

CALCULO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO.- Si se demuestra que el contrato terminó por estado de invalidez del actor, por una causa ajena a un riesgo de trabajo, tiene aplicación en la especie lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, que establece expresamente que en el caso de la fracción IV del artículo 54, si la incapacidad proviene de un riesgo que no es del trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el

artículo 162 , sin que tenga aplicación la limitación contenida en el artículo quinto transitorio, fracción V del mencionado ordenamiento.<sup>35</sup>

Desde luego que la Suprema Corte no revela su criterio a través de ningún razonamiento, lo cual nos parece deleznable. En efecto, no dice porque considera que en el caso que contempla no tenga aplicación la limitación contenida en el artículo quinto transitorio, habida cuenta que la terminación de la relación por invalidez del trabajador de ninguna manera puede ser considerada un retiro voluntario. Habría que preguntar con todo respecto a los señores Magistrados de la Suprema Corte si la invalidez es buscada por trabajador, salvo un caso patológico desde luego, o se presenta en contra de su voluntad.

Como quiera y como de ninguna manera se podrían aplicar las reglas de la muerte del trabajadores en el caso de invalidez se requiera entonces una antigüedad de 15 años de servicios prestados.

Una última cuestión que debe ser abordada es la relativa a que tanto para el nacimiento del derecho como para calcular el pago, computa únicamente el tiempo efectivamente trabajado, salvo que, según criterio de la Corte, en el contrato colectivo se establezca lo contrario.

Tal criterio queda advertido en los siguientes términos:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD. DIFERENCIAS TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO.-** El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días sino también en los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino

---

<sup>35</sup> Seminario Judicial de la Federación; Séptima Época; Volúmenes 139 - 144; Quinta parte; Julio – Diciembre 1980; Cuarta Sala; Pagina 41.

que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresa en la tesis jurisprudencial 181 que con el rubro, “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DEL EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCION V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO” es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del Ultimo Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: “...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5º. de la citada Ley Laboral establece que las disposiciones que de ella emanen inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos...”, pues del artículo 162 de la Ley Federal del trabajo, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente elaborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5º. Transitorio del citado ordenamiento, el legislador utilizó las palabras “años de servicio” como sinónimos de “antigüedad” o “años transcurridos”, circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada Ley Laboral y 123 de la Constitución Federal.

#### **6.7. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 162 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La prima de antigüedad carece de naturaleza indemnizatoria, pues la obligación que respecto de su pago dispone la Ley a cargo de los patrones, no tiene el carácter de reparación de un daño causado, ya que procede su entero en los casos en que el trabajador se separa voluntariamente de su empleo, e inclusive, cuando el patrón lo despide justificadamente. La Exposición de Motivos de la Ley, señala que se trata de una prestación que deriva del solo hecho del trabajo que debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo de sus servicios, y que es pagadera, se entiende, bajo el cumplimiento de ciertas hipótesis, a la conclusión de las relaciones laborales.

Es importante analizar que si un trabajador desde el inicio de una relación de trabajo, está sujeto a cumplir un determinado tiempo como lo establece la Ley Federal del Trabajo, para que el tiempo en que dure esa relación de trabajo, la misma le sea reconocida económicamente, es demasiado el tiempo que establece la misma ley, para que la misma

sea pagadera, ya que en algunos casos, se a dado el caso en que por la situación que a veces llega a tener algunos patrones muchas de las veces, no es cubierta por los mismos, ya que en algunos casos ya no cuenta con solvencia económicamente, no tienen con qué responder a dichos pagos o también por que no, por el fallecimiento que han tenido los mismos, dada la situación que se está viviendo en la actualidad, es por ello que nos avocamos al presente trabajo, analizando todos los pormenores y estudios del presente trabajo que nos dieron los resultados plasmados en el mismo y que estos sirvan para la aplicación a casos posteriores al presente análisis del mismo, para que esta prestación sea reconocida y pueda ser pagadera desde el momento que da inicio una relación de trabajo, y no sujetarse a cumplir como mínimo, el tiempo señalado por el artículo 162 en su fracción III, de quince años por lo menos, muy independientemente de los demás casos señalados en dicho artículo.

#### **6.8. APLICACIÓN EN LA ACTUALIDAD DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

Es importante mencionar que la antigüedad es un derecho que debe ser siempre reconocido principalmente por la autoridad y los Tribunales laborales, ya que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, y acontecimientos que producen consecuencias de derecho. La antigüedad ha ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo como una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva.

En la actualidad, la antigüedad es objeto y seguirá siendo, de una amplia reglamentación jurídica. En la actualidad el pago de dicha prestación es tal y como se encuentra establecido en el artículo 162 de la Ley Laboral Vigente, así de manera fría, sin ningún miramiento, y que la misma es aplicada tanto por las autoridades laborales, así como de hacerla valer por los trabajadores ante las mismas, sin poder obtener algún cambio o beneficio de la misma, por lo que es importante un cambio en la aplicación de dicho precepto legal, principalmente para buscar un beneficio a la clase trabajadora, y primordialmente para aquellos de tienen toda una vida entregada al trabajo mismo, pero derecho que debe ser reconocido inmediatamente desde el inicio de una relación de trabajo, no esperar a cumplir un tiempo determinado.

### **6.9. ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En la actualidad la Autoridad Laboral, señala apegándose la misma ley laboral Vigente, que la prima de antigüedad, siendo un derecho del trabajo tutelar del trabajador, se debe de considerar como un derecho primordial, ya que el importe de dicha prestación es de doce días por cada año de servicios laborado por el trabajador, siendo la cantidad mínima para determinar el pago de dicha prestación, conforme se pagara la prima, será el salario mínimo general, y la cantidad máxima será el doble de dicho salario. Es por eso que la actuación de la autoridad laboral en ese ámbito será trabajar bajo esos parámetros para el pago de dicha prestación, no pudiéndose salir del mismo, es decir, la prima de antigüedad constituye una prestación autónoma que no está condicionada a que prospere una determinada acción, así de simple. La hipótesis siempre será la siguiente: según el artículo 162 Fracción II.- siempre existirá un mínimo y un máximo para el pago de la misma, por parte de la autoridad laboral.

### **6.10. PROPUESTA DE REFORMA DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD DEL ARTÍCULO 162 FRACCION III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Es por ello que el presente trabajo, nos lleva a hacer un análisis y a la conclusión de que todo trabajador, le sea reconocido de manera inmediata su tiempo que tenga laborando con un patrón desde que esa relación de inicio, no esperar en este caso como lo señala el artículo 162 en su fracción III, a quince años de tiempo como mínimo por lo menos, y que todo trabajador tenga la antigüedad que fuese gozara por el tiempo laborado con un patrón tenga el derecho al pago de una prima de antigüedad que es el equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios prestados y a una parte proporcional correspondiente según el tiempo que haya tenido con el mismo al momento de su pago ya que la misma se acrecentaría lógicamente en la medida en que aumente su antigüedad laboralmente con su patrón, lógicamente criticando el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo Vigente y proponiendo una reforma en su Fracción III de dicho artículo para que quedara plasmada de manera expresa.

Los cambios en todos los ámbitos legales son importantes y más en el aspecto laboral en nuestro país, porque es un proceso de grandes cambios que se vienen dando en la actualidad y que hasta la fecha es necesario que se sigan dando, es notorio que en

nuestra legislación laboral vigente han sido pocas las reformas que ha sufrido la ley, y esa fue la causa que motivo a la realización del presente trabajo de investigación, para poder hacer del conocimiento a todos los que tenemos que ver con la rama del derecho laboral y tomen como base el presente trabajo.

SEÑALANDO LA CRÍTICA Y PROPUESTA QUE HAGO EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 162 FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA MISMA LEY, PARA QUE QUEDE DE LA SIGUIENTE MANERA:

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

**III.** La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores de manera obligatoria desde el momento que dé inicio de la relación de trabajo, sin importar el tiempo que tengan laborando, asimismo también 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;

## CONCLUSIONES

**Primera:** Me permito hacer mención que últimamente se han venido dando grandes cambios dentro del derecho laboral, debido a muchas situaciones que se nos han presentado en nuestra vida diaria y más en el ámbito productivo, entre la clase trabajadora y la clase patronal, y uno de los factores muy importantes han sido que en algunos casos no es reconocido ese tiempo que ha tenido un trabajador, laborando con un patrón, y que a dado vida al surgimiento de algunos conflictos entre los mismos, es por ello que a realizar el presente trabajo, y plasmar con el mismo un fundamento para que no pueda haber laguna alguna en la cual no se vea claramente, mediante la implementación de una norma de carácter laboral le sea reconocido ese tiempo a un trabajador desde el nacimiento de una relación laboral con su patrón y la autoridad laboral tenga ese respaldo jurídicamente hablando y poderlo aplicar de manera correcta para cada caso que se le vaya presentando en los Tribunales laborales de manera correcta y efectiva, teniendo el fundamento legal a su alcance.

Lo que se busca con el presente trabajo para buscar solución a dichas controversias que puedan surgir con la falta de poderle reconocer el tiempo de labores a todo trabajador y poder evitar que pueda surgir alguna controversia entre los trabajadores y patrones, y que ellos mismos tengan conocimiento desde que momento nace esa obligación y derecho

entre ambos, situaciones que se pueden dar tanto de manera individual como colectivamente.

Es por ello que el motivo principal de ésta tesis es que este nuevo precepto legal pueda ser aplicadas dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, para que así sirva de sustento a la Autoridad laboral encargada de aplicar las normas del derecho de una manera correcta y efectiva y buscando por supuesto una equidad en la aplicación de la misma Ley laboral Vigente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo representa todo el cuerpo normativo que rige nuestro Derecho Procesal Laboral, pero así como nuestra sociedad ha evolucionado nuestro Derecho Positivo debe hacerlo para seguir conservando el orden social, satisfacer cada una de sus necesidades y al mismo tiempo proteger sus derechos; si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo es una representación de nuestro orden social laboral, no menos cierto es que al estar formada por extractos de las legislaciones de nuestros países vecinos y al no tener las reformas suficientes, no es posible darle la fuerza legal a ciertos actor que se realizan, que si bien son de orden jurídico y necesarios para llevar adelante un proceso, el simple actuar de la autoridad no es justificación suficiente para que las partes que se encuentren inmersas dentro de una controversia, puedan alegar y cerciorarse de que su garantías otorgadas por la Constitución Mexicana son respetadas o no.

Es de vital importancia que una vez analizadas las deficiencias que se encuentran inmersas en nuestra Ley Federal del Trabajo en cuanto concierne a la aplicación y a los nuevos cambios que se vienen presentando en nuestra actualidad, es de relevancia y debe llevarse a cabo de la mejor manera posible y siempre apegada a derecho, pero para que podamos tener plena conciencia de que nuestras garantías tanto individuales como procesales no fueron violadas de alguna manera tenemos que contar con personas preparadas y capacitadas para llevar a cabo esta labor, que es de mucha importancia y que desempeñen la misma con toda la preparación y conocimientos que con lleva la misma.

Cuáles serían las ventajas:

- Que la autoridad laboral tendría una mayor claridad, para poder resolver cualquier situación que se le pueda presentar relativa a la antigüedad de un trabajador, durante un procedimiento.
- Habría un reconocimiento claramente establecido por parte del estado, dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo, hacia los trabajadores en relación al tiempo que puedan tener dentro de un trabajo con un patrón, desde el nacimiento de esa relación, sin tener que cumplir un mínimo o máximo de tiempo.
- Se evitarían dar nacimiento en algunos casos a juicios laborales.

Es por ello que el motivo principal de ésta tesis es que quede establecido claramente el fundamento legal, para que tanto la autoridad laboral, los patrones y trabajadores, tengan conocimiento que se deberá de respetar y pagar, todo el tiempo que pueda tener un trabajador laborando con un patrón, desde que surja el nacimiento de una relación de trabajo, y la misma deba de ser pagadera y que quede establecido en la Ley Federal del Trabajo en vigor, para que así sirva de sustento legal y se aplique inmediatamente para beneficio de los mismos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo representa todo el cuerpo normativo que rige nuestro Derecho Laboral, pero así como nuestra sociedad ha evolucionado nuestro Derecho Positivo debe hacerlo para seguir conservando el orden social, satisfacer cada una de sus necesidades y al mismo tiempo proteger sus derechos y cerciorarse de que sus garantías otorgadas por la Constitución Mexicana son respetadas.

Es de vital importancia que una vez analizadas las deficiencias que se encuentran inmersas en nuestra Ley Federal del Trabajo en cuanto concierne al reconocimiento del tiempo que invierte un trabajador en esa relación de trabajo, con un patrón.

Por consiguiente, la propuesta de reformar el **ARTICULO 162 Fracción III**, cuyo contenido nos ayudará a reglamentar dicha situación, y sirva a su vez como sustento legal

para que podamos tener el respaldo legal correctamente a dichos problemas que surjan entre la clase trabajadora la parte patronal y buscar un digno y apegado resultado a derecho.

## BIBLIOGRAFÍA

Báez Martínez, Roberto, Derecho del Trabajo. México, 2013.

Baltazar Cavazos, Flores “El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”. Edit. Trillas.2004.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa. 17ª edición México, 2015.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. 2007.

Flores Gómez, González. Fdo. Introducción al Estudio del Derecho y Derecho Civil 10ª. Edi. México Porrúa. 2004.

García Máynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho.60 edi.2004.

Hernández Herrera, Juan. Derecho Laboral. Grupo Editorial Patria. Edit. 2011.

Manrres y Navarro José María. Comentarios a la ley de Enjuiciamiento Civil. Ins. Editorial Revés Madrid 7ª Edición.

Mira, Giuseppe, Lezioni Di Storia Economica Medioevale E Moderna, Roma 1973.

Petit Eugene. Derecho Romano, 23ª edición, México, Porrúa. 2004.

Porrúa Pérez, Francisco, Teoría del Estado, 40ª edición Porrúa, México, 2011.

Sánchez Castañeda, Alfredo. Derecho Laboral. Editorial Oxford. 2009.

Santiago Barajas, Montes de Oca. "Panorama del Derecho Mexicano". Edit. McGraw-Hill interamericana. Editores S.A. de C.V. 2007.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. México, 2002.

## **LEGISGRAFÍA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. H. Congreso de la Unión, Editorial Sista editorial 2020.

2020 Ley Federal del Trabajo Reglamentos e Instructivos Complementarios, H. Congreso de la Unión, Editorial Berbera Editores. México, 2020.

Ley del Impuesto Sobre la Renta: Texto y Comentarios 2019, Comisión Fiscal del Instituto Mexicano de Contador, Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Año 2019

## **LINKOGRAFÍA**

[https://es.wikipedia.org/wiki/Diccionario\\_de\\_la\\_lengua\\_española](https://es.wikipedia.org/wiki/Diccionario_de_la_lengua_española)

<https://www.gob.mx/conasami>

<https://www.expansion.com/mi-dinero/2016>

[www.sat.gob.mx/repartodeutilidades/paginas/default.htm](http://www.sat.gob.mx/repartodeutilidades/paginas/default.htm)

[estavilloarbitraje.com/.../6\\_medios-alternativos-de-solucion-de-controversias.unam..pdf.](http://estavilloarbitraje.com/.../6_medios-alternativos-de-solucion-de-controversias.unam..pdf)

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>