

412
Ref



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

ISMAEL FRANCISCO PEÑA GONZALEZ



ASESOR:

DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA

MEXICO. D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0274070 1999



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico esta tesis a mis padres:
C.P. Héctor Peña Montoya y
María González Manzanares
por su apoyo brindado durante mi vida,
doy gracias por estar conmigo y más en estos momentos,
ya que son motivos de ejemplo para mí.

A mis hermanos:
C.P. Claudia, Medico Cirujano Alma y C.P. Héctor
por apoyarme durante todo este tiempo hasta
la culminación de mis estudios y a Pamela
Ramírez Peña, que esto sea motivo de superación
para ella.

Agradezco a mis padrinos:
Guadalupe, Eduardo
grande, C.P. Eduardo
chico Monterde Montalvo y
C.P. Roberto Gutiérrez por
los consejos aportados
durante la carrera
profesional.

Agradezco en forma muy especial al:
gran maestro y amigo, Dr. José Manuel Vargas Menchaca,
por su dedicación y apoyo incondicional mostrado
durante este tiempo, a pesar de las situaciones adversas.

Agradezco a:
Azalia Selene Medina Gómez por su ayuda
otorgada para la elaboración de la tesis,
sin mostrar ningún compromiso.

Agradezco a:
Lic. Claudia Santos López,
Lic. Mario Hernández
Hernández y Dr. Eduardo
Alfonso Guerrero
Martínez, por sus consejos
y enseñanzas durante y
después de la carrera
profesional y demás
personas que me
apoyaron.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

INDICE

Introducción	I
--------------------	---

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES	4
1.1. Sujetos de la relación de trabajo	4
1.1.1. De trabajador	7
1.1.2. De patrón	12
1.2. Derecho del Trabajo y sus principios rectores	16
1.3. Características de los derechos de los trabajadores	20
1.3.1. Irrenunciables	21
1.3.2. Imprescriptibles	32
1.3.3. Inembargables	33
1.3.4. Preferentes	38

CAPITULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MÉXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO	40
2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 ...	46
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	58

2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1970	61
2.4.	Ley Federal del Trabajo vigente	65

CAPITULO 3

LOS CONFLICTOS LABORALES Y LAS ACCIONES

	PROCESALES	74
3.1.	Causas de los conflictos laborales	76
3.2.	Conflictos individuales del trabajo	84
3.3.	Acciones procesales	87
3.3.1.	Indemnización constitucional y prestaciones	89
3.3.2.	Reinstalación	98

CAPITULO 4

FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONFLICTO INDIVIDUAL

	DEL TRABAJO	105
4.1.	El convenio	106
4.2.	El desistimiento	121
4.3.	La transacción	124
	Conclusiones	129
	Bibliografía	135

INTRODUCCIÓN

La finalidad de este trabajo es analizar y estudiar las relaciones individuales del trabajo, así como identificar el menoscabo de los derechos de los trabajadores y proponer recomendaciones dirigidas a los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que se respeten los derechos de los trabajadores.

Analizaremos si se violan o se restringen los derechos del trabajador al momento de realizar el acuerdo mutuo o al expresar la voluntad del trabajador, para demostrar si las Juntas ponen mayor énfasis en el cumplimiento de estos derechos, para evitar que el patrón se valga de artimañas que impliquen renuncia de derechos del trabajador.

La realización de este trabajo es precisamente el hecho de que el trabajador no conoce sus derechos, porque simple y sencillamente son violados o restringidos por el patrón. El primer capítulo versa sobre los conceptos generales que intervienen en todo contrato o relación de trabajo, regulado por el Derecho del Trabajo y sus principios rectores. En dicha relación deben observarse y respetarse las características de los derechos del trabajador. Iniciamos con estos conceptos para que en todo el desarrollo de la tesis tengamos una misma noción de conceptos.

El segundo capítulo trata el aspecto histórico de los derechos del trabajador. El estudio inicia a mediados del siglo XIX, sin olvidar las condiciones en que prestaba el obrero su servicio al patrón, al transcurrir los años las entidades federativas regularon los derechos del trabajador, pero fue hasta el inicio del siglo XX cuando la Constitución Federal de 1917 establece los mínimos a observarse en toda relación de trabajo y en las causas de terminación del conflicto. Dicho no solo reconoce la libertad de trabajo, también agrupa los derechos del trabajador para protegerlo y tutelarlos ante el patrón.

No solo fue necesario que la ley suprema en su artículo 123 protegiera al trabajador, se necesitó de una ley reglamentaria que se adecuara a la vida social y económica del México progresista.

El tercer capítulo trata de las causas que originan los conflictos individuales del trabajo y sus consecuencias, consistentes en las acciones y prestaciones a que tiene derecho el trabajador, ya que algunas veces el trabajador es despedido de manera injustificada y no sabe que acción y prestaciones le corresponden, por así marcarlo el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria.

El cuarto capítulo trata de las formas de terminación del conflicto del trabajo, que son: el convenio, el desistimiento y la transacción. Dichas formas deben contener los derechos adquiridos durante el transcurso del tiempo por el trabajador, derivados de la prestación de sus servicios al patrón, observándose y aplicándose las características de sus derechos.

Esperamos que el presente trabajo sea de utilidad a las personas interesadas y relacionadas con el tema, deseamos que los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo consideren para una mejor terminación de la relación de trabajo o del conflicto.

En el presente trabajo, no se aplicó un método en general, sino uno para cada tema, tomándose en consideración las particularidades de estos. En el primer capítulo se aplicó el método jurídico, porque se analizaron la doctrina en materia laboral, el apartado "A", del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, para limitar los conceptos a utilizar.

En el segundo capítulo se aplicó el método histórico, para conocer los hechos previos, su evolución y su porque en la actualidad, entendiéndose el porque de la protección hacia el trabajador por parte al legislador, al establecer en la Constitución Federal los mínimos a seguir en la relación de trabajo.

En el tercer capítulo se aplicó el método jurídico, porque se analizó la doctrina, la ley suprema y su ley reglamentaria, utilizadas en el primer capítulo, para saber las causas de despido o retiro y aplicar la acción adecuada con sus prestaciones correspondientes.

En el cuarto capítulo se utilizó el mismo método empleado para el primero y tercer capítulo, incluyéndose la jurisprudencia asentada por los Tribunales Colegiados de Circuito, por la entonces Cuarta Sala y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, para saber los requisitos a cumplir para la elaboración del convenio, desistimiento y transacción.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

Para iniciar la presente tesis consideramos necesario partir de los conceptos esenciales del Derecho del Trabajo, para tener un punto de base, auxiliándome de varios libros, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de ahí desarrollar el tema.

1.1. Sujetos de la relación de trabajo

En toda relación de trabajo intervienen como mínimo dos personas llamadas trabajador (como un solo individuo) y patrón (como persona física o moral). Dicha relación es objetiva porque se basa en la voluntad del trabajador para prestar sus servicios de manera subordinada, la relación de trabajo se encuentra sometida a la aplicación de la Constitución Federal y de la Ley Federal del Trabajo, se aplican de manera instantánea, no es necesario la celebración del contrato de trabajo para que quede protegido el trabajador. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 primer párrafo establece: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".¹

El acto que da origen a la relación de trabajo debe entenderse como la actividad inicial que desarrolla el trabajador aceptada por el patrón, que produce derechos y obligaciones (art. 21), al igual que el contrato de trabajo, la relación se encuentra regulada por la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo.

La relación de trabajo protege la energía del trabajador, con la

¹ Ley Federal del Trabajo, septuagésima octava edición, Porrúa, México, 1998, p. 33.

protección a la relación de trabajo se alaba al trabajo para que no sea considerado como artículo de comercio. Ya que cuenta con un conjunto de normas independientes que se encuentran en el artículo 123 constitucional, apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo, estos ordenamientos establecen que en toda relación de trabajo han de respetarse los derechos de los trabajadores.

En la relación de trabajo debe buscarse el equilibrio y la justicia social entre trabajador y patrón. Equilibrio porque existe un enlace entre el trabajo y capital y; justicia social porque el trabajo debe asegurar la vida, la salud y un nivel económico suficiente para el trabajador y su familia. Ningún patrón debe utilizar instalaciones que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador.

La justicia social busca la distribución del resultado de la producción, de manera que el trabajo sea el elemento básico y obtenga el trabajador una participación económica suficiente, también busca crear y asegurar condiciones de superación para el hombre.

Las características de la relación de trabajo son:

"Personal: el trabajo debe prestarlo la persona que se entrevista y contrata para ello, no puede transferir este derecho a otra persona diferente. Debe mediar el pago de un salario.

Remunerado: exista una contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por su servicio.

Subordinado: es la dependencia del trabajador al patrón relacionada con el respeto y la obediencia. Es el poder de mando del patrón".²

La relación de trabajo se lleva a cabo por el solo hecho de la

2 LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Mc Graw Hill, México, 1997, p. 14.

prestación de un servicio subordinado, en la cual opera la voluntad del trabajador de someterse a la orden del patrón, el trabajador no actúa libremente, sino sometido a la dirección, instrucción del patrón, queda obligado a cumplir con la instrucción que reciba de él.

En otras palabras "cualquiera que sea el acto que de origen a la relación establecida, la persona que solicite el servicio es patrón para todos los efectos legales, y queda sujeto al cumplimiento de las obligaciones fijadas en la ley".³ La relación de trabajo inicia desde que el trabajador es aceptado por el patrón para que preste sus servicios, el trabajador queda protegido por la ley, no importa que no haya algo escrito o expreso para que el patrón esté sujeto a cumplir con sus obligaciones laborales.

En otras palabras, la falta del contrato escrito no impide que el trabajador adquiera derechos y ejercite sus acciones (art. 26), con esto queda claro que no es requisito indispensable la realización del contrato escrito para que se inicie la prestación de un servicio, en el contrato se establecen las condiciones bajo las cuales el trabajador deberá prestar sus servicios y de esta manera evitar conflictos.

La relación de trabajo es una forma jurídica que encauza de manera concreta al objeto, el tiempo y la remuneración. El objeto es la prestación del servicio; tiempo es el lapso durante el cual se presta el servicio y; remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador del patrón por sus servicios prestados a este. De la relación de trabajo surgen obligaciones en cuanto a la prestación del servicio por una parte y su digna remuneración por otra, el servicio debe ser bien hecho, con fidelidad y al mismo tiempo la otra parte debe cumplir con exactitud la retribución.

La relación de trabajo puede ser:

1. Por obra. Debe estipularse esta característica, porque a falta de ésta, se

3 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Panorama del Derecho Mexicano, Mc Graw Hill, 1997, p. 7.

considerara la relación de trabajo por tiempo indeterminado, porque no se establece que tipo de relación es, por ejemplo, trabajador de la construcción es contratado desde que inicia a prestar su servicio hasta que termine de realizar su trabajo material consistente desde una reparación de una casa hasta su total terminación de esta, se estipula que tipo de trabajo va a realizar (arts. 35, 36).

2. Por tiempo determinado. Se establece el tiempo de duración que tendrá la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador, por ejemplo, doctor es contratado en un hospital privado por el tiempo pactado entre el doctor y la persona que lo contrata (arts. 35 y 37).
3. Por tiempo indeterminado. No se establece si la relación será por obra o por tiempo determinado, este tipo de relación es muy común entre el patrón y trabajador (art. 35).

Al igual que en el contrato de trabajo, en la relación de trabajo el trabajador puede separarse del trabajo en cualquier momento de esta. Es nula la relación de trabajo cuando el trabajador sea menor de catorce años, se le pague un salario inferior al mínimo, trabaje más de ocho horas como jornada ordinaria, trabaje más horas extraordinarias que las permitidas por la ley, se le obligue a comprar en determinada tienda o se le retenga su salario por concepto de multa (art. 5).

1.1.1. De trabajador

Primero partiremos que se entiende por la palabra trabajador "responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderante material o intelectual".⁴ Esta definición no establece o da la finalidad del trabajador cuando realiza su esfuerzo material o intelectual

⁴ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, UNAM, México, 1994, p. 296.

traducido en trabajo, ejemplos, el accionista que vota en una asamblea a favor de una política de ampliar actividades de la empresa cumple una función de trabajo intelectual, después la decisión se ve materializada al crear nuevas fuentes de trabajo o crear mayores actividades dentro de la misma empresa, por lo tanto el accionista es retribuido por sus servicios.

El desarrollo de la industria y de los diversos sectores relacionados con la electrónica y la informática interactúan entre el sujeto y el objeto del trabajo, precisamente es creada por el hombre, en este ejemplo primero se trabaja en la idea que posteriormente se plasma en el trabajo físico, por lo tanto su creador recibe una remuneración por su invento. Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta, ya que crea satisfactores y es una característica que distingue al hombre porque está adherido a su naturaleza.

Para otros, trabajador significa "toda persona que realiza una actividad laboral con carácter habitual de la cual obtiene su medio fundamental de vida".⁵ En comparación con la primera definición de trabajador, esta definición sí establece la finalidad de la persona (trabajador) al realizar una actividad usual para conseguir la satisfacción de sus necesidades, las de su familia y de la sociedad.

También se entiende por trabajador "toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo".⁶ Da la causa inicial que es el contrato, que trae como resultado prestar el trabajador su servicio, pero no establece la finalidad de esa prestación de servicios, por parte del trabajador.

De las anteriores definiciones podremos distinguir dos elementos en común, que son:

- a) Persona
- b) Actividad

5 Gran Enciclopedia RIALP, Tomo 22, RIALP, España, 1974, p. 632.

6 Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, Bibliográfica Argentina, Argentina, 1968, p. 976.

El primer elemento que es la persona, se refiere al individuo que tiene un vínculo amplio con el segundo elemento que es la actividad realizada física o intelectualmente. La actividad intelectual trasciende al ámbito material, por ejemplo, escultura, primero se realiza el trabajo intelectual para saber como realizarla y este queda plasmado en la obra de arte.

La Ley Federal del Trabajo en relación con el trabajador establece: "es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (art. 8). Dicho esfuerzo produce satisfactores plasmados en bienes o servicios. Se distingue de la definición un sujeto obligado que es el trabajador, una obligación que es la de prestar el servicio y un sujeto beneficiado que es el patrón. A mi parecer la definición que da la Ley Federal del Trabajo es concreta al delimitar o describir a la persona física que considera trabajador, pero hago la observación de que dicho artículo no establece el porque o la finalidad del trabajo derivado de un contrato escrito o de la relación de trabajo para considerarse trabajador a la persona física que presta el servicio.

Consideramos que la finalidad o el porque del trabajo es la remuneración que se le haga al trabajador consistente en el pago de un salario, sin dicha remuneración no puede considerarse trabajador, ya que el trabajo se realiza para satisfacer las necesidades de educación, diversión, alimento, vestido, que requiere el trabajador, su familia y la sociedad traducida en bienes o servicios en el último caso.

Trabajador es la persona física, hombre o mujer mayor de catorce años, en igualdad de condiciones laborales y de derechos que presta su servicio a cambio de una remuneración. Los trabajadores son desiguales por naturaleza, se busca la igualdad para conseguir y desarrollar un trabajo, para que sea considerado trabajador, ya que este es un elemento de la relación de trabajo.

Obrero, artesano, operario, empleado, jornalero, son palabras que a menudo se usan para llamar o denominar al trabajador. Hay diferentes clases de trabajador, que son:

"Trabajo de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa, aquellos cuya falta haría

imposible su funcionamiento, son indispensables para la obtención de los productos o servicios.

Trabajo eventual son los que cumplen actividades ocasionales, aquellos que no constituyen una necesidad permanente en la empresa.

Trabajo de temporada son las actividades que se efectúan únicamente en meses determinados en el año.

Trabajo de confianza son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste. No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajo".⁷

El trabajador de planta realiza servicios habituales, necesarios y fijos en el trabajo, su relación de trabajo es por tiempo determinado o indeterminado, su trabajo no depende de causas particulares como el trabajador temporal, por ejemplo, secretaria, mensajero, realizan actividades cotidianas e indispensables en el trabajo.

El trabajador temporal es el que sustituye a otro por un tiempo determinado, su permanencia es transitoria, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlo (art. 49, fracc. V), su relación de trabajo es por tiempo determinado, por ejemplo, el trabajador que se ausenta para formar parte de una comisión, o se ausenta por causas ajenas a su voluntad.

El trabajador eventual es el que presta sus servicios en actividades que son ajenas a la empresa, queda sujeto a la relación de trabajo por tiempo o por obra determinada, por ejemplo, persona que pinta la empresa, o persona que da mantenimiento a los sistemas de cómputo en cierta época del año.

7 CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1996, pp. 225-228.

El trabajador de confianza es el que realiza actividades de dirección, vigilancia o fiscalización, su relación de trabajo es por tiempo determinado o indeterminado. Dirección significa guiar, orientar; vigilancia significa cuidar una cosa o persona; fiscalización significa administrar los bienes propios. Están regulados de manera especial, su nombramiento no depende de la designación que hace el patrón, sino de las funciones que desarrolle de acuerdo a la naturaleza e importancia de estas, el patrón podrá rescindir la relación por la pérdida de confianza, aún cuando esta no sea causa de rescisión sin responsabilidad para el trabajador (arts. 182-186), el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador (art. 49, fracc. III), por ejemplo, una secretaria cuida el uso correcto que se le da al mobiliario y administra los gastos menores del patrón, cuando el patrón pierda la confianza podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para éste.

Trabajador de temporada es el que realiza una actividad durante el tiempo requerido para ello, por ejemplo pizca de algodón, captura del camarón.

Quedan comprendidos dentro de la categoría de trabajador: los de buques, tripulación de aeronaves civiles, ferrocarrileros, deportistas y actores, por nombrar algunos, cada uno de estos trabajadores están regulados por un título especial establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios al patrón, desarrollándose así la relación de trabajo, no es necesario que la relación sea directa entre el trabajador y patrón, ya que la relación puede darse entre trabajador y el administrador o, con el gerente o, con el director, considerados sustitutos del patrón. La Ley Federal del Trabajo utiliza el término de persona física para designar al patrón, porque el hombre es persona por el solo hecho de ser hombre, sujeto titular de derechos y obligaciones en la relación individual del trabajo.

1.1.2. De patrón

Una vez explicado el concepto de trabajador, tomado como base el establecido en la Ley Federal del Trabajo, analizaré el concepto de patrón, entendiéndose por éste "sujeto de derechos y obligaciones garantizados aquéllos y exigibles éstas".⁸

Esta definición es muy ambigua, porque se aplica también al derecho privado, no aporta nada en materia del trabajo, no se necesita ser patrón o trabajador para tener derechos y obligaciones garantizables y exigibles, en cualquier contrato civil o actividad mercantil en donde se de una relación jurídica las partes tienen derechos y obligaciones exigibles, por ejemplo, contrato de arrendamiento financiero, el arrendador da los bienes para su uso o goce, el arrendatario paga una cierta cantidad y tiene la obligación de darles el uso establecido por las partes.

También puede entenderse como "empresario a la persona física o jurídica dentro de cuyo ámbito de organización y dirección, y por cuya cuenta prestan voluntariamente sus servicios retribuidos los trabajadores".⁹ Esta definición utiliza el término de empresario para denominar al patrón, a mi parecer no es aplicable en el Derecho del Trabajo, porque no todos los empresarios (patrones) son dueños de la empresa, no son empresarios, por ejemplo, una ama de casa que requiere de servicios de una trabajadora doméstica, la ama de casa no persigue un fin económico.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 primer párrafo establece: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores". Este concepto es aceptable, denota la utilización, aprovechamiento de personas a cargo de otras que reciben el beneficio de la prestación de los servicios directos con la finalidad de un lucro o, indirectos por

8 Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXV, Bibliográfica Argentina, Argentina, 1968, p. 977.

9 Diccionario Jurídico Espasa, Espasa-Calpe, España, 1993, p. 374.

ejemplo, en una empresa el patrón recibe el beneficio directo del servicio prestado por su contador en relación con el pago de impuestos, el beneficio indirecto es el servicio de limpieza para el centro de trabajo, el patrón no lo recibe de manera directa pero sí de manera indirecta porque da una imagen significativa al lugar.

En el caso de que el trabajador no tenga una relación de trabajo directa con su patrón o preste un servicio de manera indirecta a otra persona, con la cual nunca tuvo un vínculo de trabajo, la Ley Federal del trabajo en su artículo 11 establece: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". El patrón responde de las obligaciones laborales contraídas por sus representantes ante el trabajador.

El artículo anterior se relaciona con el artículo 13 que establece: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarios con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores". Las empresas intermediarias para considerarlas como tales deben estar constituidas con anterioridad al momento de prestar el servicio, por ejemplo, una empresa entra a concurso con otras para que obtenga la realización de la obra o la prestación del servicio, debe de acreditar que cuenta con la capacidad técnica, humana y económica para realizar el trabajo y así responder frente a sus obligaciones.

Los artículos 11 y 13 de la multicitada ley evitan que el patrón omita su responsabilidad frente al trabajador. Los directores, administradores y gerentes no son considerados por la ley en comento como trabajador ante el trabajador, sino como representantes del patrón, porque su función consiste en sustituir al patrón frente al trabajador. En el caso del intermediario la empresa que presta el servicio y la persona que se beneficie del servicio del trabajador serán responsables solidarios ante el trabajador de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

En algunas ocasiones el trabajador no conoce a su patrón y en caso de conflicto no sabe, ni tiene obligación de conocer la calidad de su patrón, ya que

el director o el administrador responden frente a los compromisos laborales, así se evita la desvinculación del patrón. Los administradores o directores comprometen directamente al patrón en sus relaciones con el trabajador.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra para que preste sus servicios a un patrón". El intermediario no se beneficia con el servicio prestado, la persona beneficiada es la que recibe el servicio.

El artículo 15 de la ley en comento establece: "La empresa que realice obras o servicios para otra con elementos ajenos, se observará lo siguiente:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria"

Intermediario es la persona que contrata al trabajador para realizar un determinado trabajo, es considerado como representante del patrón. El artículo anterior establece la responsabilidad solidaria entre la empresa que presta el servicio y la persona que lo recibe, con esto se evita que la empresa intermediaria no responda de las obligaciones adquiridas frente al trabajador, gozará de las mismas condiciones que tengan los trabajadores de la empresa beneficiada. En este supuesto opera el principio de igualdad, la empresa intermediaria es resultado de la formación de empresas especializadas en un producto o servicio que será utilizado por otra u otras.

El trabajador de la empresa intermediaria disfrutará de igualdad de condiciones de trabajo proporcionadas a las de aquellos que prestan sus servicios en la empresa beneficiaria (art.14). Este artículo protege al trabajador contra cualquier trato discriminatorio que pudiera ser objeto de la persona quien recibe los servicios. Si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el

patrón del primero lo será también de éstos (art.10), por ejemplo las edecanes, en la empresa donde presten sus servicios serán sus patrones.

Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (art. 16). Es el lugar o centro de trabajo, donde el trabajador presta su servicio al patrón para la producción de bienes o servicios, en este lugar se enlazan los elementos materiales (como el capital, instrumentos de trabajo), inmateriales (como el trabajo intelectual) y personales (patrón y trabajador) para realizar un determinado fin.

El mismo artículo 16 de la ley en comento establece: "establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". La diferencia entre empresa y establecimiento radica en que: la primera es una sociedad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos, la idea pasa de lo inmaterial a lo material; el establecimiento es el lugar donde habitualmente se ejerce una profesión o industria donde se consigue el fin lucrativo.

El patrón "junto con el trabajador, sujeto primario de las relaciones laborales, persona física o jurídica, se beneficia con los servicios del trabajador".¹⁰ El patrón se beneficia directamente de los servicios prestados por uno o varios trabajadores. La declaración de patrón sustituto que hacen las Juntas durante la tramitación de los conflictos de trabajo constituye un acto de procedimiento reclamable de amparo directo contra el laudo que lo defina, y el amparo indirecto ante un Juez de Distrito cuando se reclame que tal declaración es improcedente.

La sustitución patronal no afecta la relación de trabajo, ya que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el patrón sustituto de las obligaciones procedentes de la relación de trabajo, con seis meses de anticipación a la sustitución patronal, en otras palabras, se deben contar seis

10 SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, p. 51.

meses anteriores a partir del día en que se dio aviso a los trabajadores de la sustitución patronal (art. 41).

Basta que el patrón venda una parte de los bienes de la empresa o ceda a otra u otras personas el manejo en parte de los servicios, o que el objeto de la venta sea consecuencia directa de la insolvencia por parte del patrón, para que exista la sustitución patronal, por parte de quienes adquieren los bienes o el manejo de la empresa.

Es importante el aviso que dé el patrón de la sustitución al trabajador o trabajadores, para que estos tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la responsabilidad solidaria, si el aviso no se realiza el patrón sustituto es responsable solidariamente con el sustituido, por no cumplir con el requisito esencial que es el aviso a los trabajadores de la sustitución patronal.

1.2. Derecho del Trabajo y sus principios rectores

El Derecho del Trabajo es imperativo porque es obligatorio y lo establece el Estado, regula las relaciones de trabajo y rige los efectos de las mismas, en caso que no se acate se utiliza la coacción, ya que sin la coacción no tendría el carácter de imperativo.

Es imperativo porque se dirige al trabajador que debe exigir el cumplimiento de las normas de este y es deber del patrón cumplir con estas, los funcionarios del trabajo (Presidentes de las Juntas, Auxiliares, Secretarios, Actuarios y Procuradores) deben vigilar la aplicación exacta de las normas del trabajo. El trabajo humano mira a la economía y valores personales, con el trabajo el hombre se desarrolla a sí mismo, logra el dominio del mundo y ejercita un servicio a la sociedad.

Los principios rectores del Derecho del Trabajo son la base en que se sustenta el Derecho del Trabajo considerados estos como el primer instante de

algo, deben observarse las reglas de conducta que se han fijado. Son principios fundamentales, individuales, naturales que deben ser reconocidos y protegidos por las leyes. Los principios del Derecho del Trabajo son los siguientes:

"- Derecho y deber

- Libertad

- Igualdad

- Aplicación de las normas más favorables al trabajador ".¹¹

Los anteriores principios los encontramos en la ley materia en estudio, para ser más precisos en los siguientes artículos:

3º, primer y segundo párrafo: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

4º, primer párrafo: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos".

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

Hago referencia al artículo 18 de la ley en comento, porque este artículo considera la finalidad de: justicia social (art. 2º) y; de libertad y dignidad (art. 3º). La justicia social busca que el trabajador adquiera beneficios nuevos en proporción al desarrollo de la empresa, lográndose así su dignidad y reivindica sus derechos. La libertad y dignidad exigen respeto para el trabajador que se reflejan en su vida, salud y nivel económico de el trabajador y su familia.

11 LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 7.

La Ley Federal del Trabajo protege al trabajador a través de sus normas. La interpretación de las normas de trabajo serán a favor del trabajador, sin olvidar la justicia social, libertad y dignidad de este (art. 18). Estos principios encierran la ilusión de todo hombre de tener un trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia de manera decorosa.

Es un derecho y un deber sociales, porque la finalidad protectora del trabajo subordinado es buscar una verdadera unión social, se trata de evitar que se considere al trabajo como una mercancía. El trabajo es un derecho del hombre establecido en el artículo 5º constitucional y en la ley reglamentaria del artículo 123 apartado "A" de dicho ordenamiento, por lo tanto, el hombre tiene derecho a un puesto de trabajo digno, bien retribuido y duradero, suficiente para atender las necesidades de la vida, y excluya la temeridad o incertidumbre futuras.

El trabajo es un derecho y un deber de la sociedad dar trabajo al individuo, para que realice un trabajo útil para la misma y para su familia. Al igual que es un deber para la sociedad, también es un derecho de exigir al trabajador el desempeño de una actividad útil, el trabajador tiene el derecho de exigir a la sociedad dignidad para desarrollar sus aptitudes.

Se considera un derecho proteccionista de la clase trabajadora que repercute en la familia y a la vez en la sociedad, considerado como una actividad primordial en la vida social del hombre. La sociedad impone deberes y le otorga derechos al hombre, espera de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber.

En lo relativo al principio de libertad, que se expresa al momento de elegir su propia línea o camino de voluntad de la que, por tanto, es responsable, siempre que no afecte a los demás. El hombre es libre de elegir el trabajo que más le acomode (art. 5º constitucional). El trabajo no debe tener por objeto la disminución, pérdida de la libertad del trabajador durante la prestación del servicio. El hombre actúa de manera autónoma, sin estar sometido a un determinismo. La libertad es el objeto del Derecho del Trabajo y no así el ejecutado en cumplimiento de una pena. La libertad es elemento esencial de la relación de trabajo.

La libertad evita desigualdad que impide una plena dignidad, en el entendido de que ésta debe comprender un nivel de vida razonable, decoroso y ante todo un trato humano que tenga como base fundamental (además de los otros principios que se complementan unos con otros), la igualdad.

El hombre es libre de buscar su destino, de construir su porvenir, en la medida en que su sabiduría le permita. El quehacer humano debe dirigirse hacia la búsqueda del supremo bien que es la libertad. El hombre es libre para elegir el trabajo que más le acomode y le proporcione satisfactores, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Igualdad de los hombres significa: mismas oportunidades de trabajo; mismas condiciones de trabajo; ausencia de tratos discriminatorios; mismo derechos con el patrón; igualdad entre salario y trabajo; cooperación; responsabilidad compartida y participación, con esto se busca que las condiciones de trabajo deben ser iguales para trabajo igual (art. 569).

Igualdad es dar el mismo trato para todos los trabajadores, a trabajo igual en puesto, jornada y condiciones, debe corresponderle a los trabajadores salarios iguales (art. 86), por ejemplo, dos ejecutivos de ventas con un mismo horario de trabajo, que presten sus servicios al mismo patrón bajo las mismas condiciones de trabajo, deben recibir el mismo pago por concepto de salario.

El principio de igualdad tiene como excepción lo relativo a salario, este se fijará en relación a la cantidad y calidad del trabajo (art. 85), con esto se quiere decir que no se paga el mismo salario a dos trabajadores de igual jerarquía dentro de la empresa donde prestan sus servicios, por ejemplo, recibe mayor pago de salario un licenciado en informática que realiza un mejor y mayor trabajo que otro que realiza un menor trabajo y de menor calidad. La igualdad de puestos que tengan los trabajadores no depende de la designación que les den, sino la igualdad depende de la actividad que desarrollan los trabajadores dentro de la misma empresa.

En el cuarto principio (aplicación de la norma más favorable al trabajador), me refiero a que debe existir una explicación del sentido del texto de la norma falto de claridad a favor del trabajador, se consigue esto a través

del empleo de los principios propios del trabajo a favor del trabajador para conseguir un fin determinado.

El trabajo es un privilegio que viene intrínsecamente en el hombre y que se vuelve tangible al momento de realizarlo material o intelectualmente, su finalidad es la realización de la persona, se toma en consideración el esfuerzo humano en la producción de satisfactores necesitados por el hombre para su desarrollo personal y social (social porque necesita y se apoya en ésta).

Para finalizar el Derecho del trabajo "es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicarse a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales".¹² En otras palabras el Derecho del Trabajo son las normas, instituciones que regulan la vida, desarrollo y extinción de las relaciones de trabajo, además fija derechos y obligaciones del trabajador y patrón, procura un mínimo de beneficios para el trabajador y limita su explotación. Concepto basado en los fines del derecho laboral, correspondiente a la satisfacción de las necesidades del hombre.

1.3. Características de los derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley establece en su favor, ya que las relaciones de trabajo en las sociedades están sometidas a normas, cuya observancia puede ser obligada por la fuerza. En este tema se hace mayor énfasis a las características de este derecho.

12 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983, p. 135.

1.3.1. Irrenunciables

En las relaciones de trabajo, los trabajadores no pueden privarse voluntariamente de ejercitar un derecho o abandonarlo, estos derechos son condiciones de trabajo contenidas en las relaciones de trabajo. Una de las características de los derechos del trabajador es que son irrenunciables, ya que la Ley Federal del Trabajo consagra una serie de derechos que los trabajadores a lo largo de la historia consiguieron y fueron insertados en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución de 1917. En 1931 fueron regulados de manera especial en la Ley Federal del Trabajo. En 1970 se llega a plasmar como la segunda ley laboral y su texto es el que actualmente está vigente y específicamente se plasma en el artículo 33 de la multicitada ley, primer párrafo, que establece: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan a sus salarios devengados, a las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les de".¹³

Este artículo es muy específico al momento de establecer que queda sin efectos la renuncia que el trabajador hace a sus salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones. Esto queda relacionado con el artículo 5º fracción XIII de dicha ley, que establece: "...no producirá efecto legal ...la estipulación que establezca: XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en la norma de trabajo".

La irrenunciabilidad queda reiterada en el derecho a percibir los salarios es irrenunciable, lo es igualmente que el derecho a percibir los salarios devengados (art. 99). El trabajador determina lo que ha de hacer con su salario, con esto se evita que el patrón ejerza una influencia sobre el trabajador, por ejemplo, el patrón obligue al trabajador comprar en determinada tienda, esto es conocido como sistema de comercio o truck system. Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la

13 Ley Federal del Trabajo, D. O. F., 1º de abril de 1970, Tomo CCXCIX, No. 51, 2da. sección, p. 11.

denominación o forma que se le dé (art. 104), por ningún motivo el trabajador puede dar sus salarios a favor del patrón o a otra persona.

Los derechos del trabajador son irrenunciables, se encuentran regulados en un capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, en su Título IV, Capítulo Primero referente a las obligaciones de los patrones y derechos de los trabajadores, y que específicamente se mencionan en el Título III Capítulo Primero, referente a las condiciones de trabajo reguladas por lo dispuesto en el artículo 25 de dicha ley, por lo tanto quedan amparados los trabajadores que menciona el artículo 123, apartado "A" de la Constitución.

La Ley Federal del Trabajo establece los derechos que tendrán los trabajadores, por ejemplo, el derecho que tienen los trabajadores a percibir un salario, este derecho no puede ser renunciado, haciéndose la manifestación de que la Ley Federal del Trabajo no pone al arbitrio del trabajador el querer o no regalar su salario al patrón, porque de ser así podría darse el caso de que el trabajador prestará servicios como jornada excesiva y sin una justa remuneración perdiéndose la finalidad de la relación del trabajo que es el pago de un salario, dicha ley en su Título II, Capítulo Primero correspondiente a disposiciones generales, en especial en el artículo 20 primer párrafo, como ha quedado establecido.

En el artículo 20, párrafo segundo establece que: "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Hago hincapié que es primordial el pago de un salario como retribución al servicio prestado de manera voluntaria, el cual tendrá que ser remunerado y pagado en moneda de curso legal, por lo que al dejarlo al arbitrio del trabajador provocaría que este artículo entre otros no tuviera razón de ser, por lo que se puede determinar que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase trabajadora, de los económicamente débiles, de las personas que viven de su trabajo, los alcances u objetivos de esta ley van más allá de la protección al trabajador, ya que también otorga protección a su familia (esposa, hijos) o a quienes viven o dependen económicamente de el trabajador.

Causa por la cual es de enaltecer el contenido de estos artículos por parte de los legisladores, desde un punto de vista jurídico, aunque más

adelante examinaremos la manera tan simple y sencilla en que los derechos del trabajador son violados, transgredidos y no se ha conseguido una reforma proteccionista del trabajador, para evitar estas situaciones, digamos como una especie de ámbito que protege o hace que se desarrolle de manera acorde las disposiciones legales concretizadas por dichos legisladores, volvamos al mismo ejemplo, podemos agregar que:

a) La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar su servicio (art. 58), no debe entenderse esta como el tiempo efectivo durante el cual el trabajador presta su servicio, por ejemplo, la persona que carga las maletas en un hotel (comúnmente llamado bell boy) esta a disposición del patrón durante la jornada de trabajo y no todo el tiempo efectivamente trae, baja o sube el equipaje de las personas que llegan o se van del hotel, por lo tanto la jornada de trabajo es el tiempo que está a disposición del patrón y no el tiempo que este realiza el servicio.

b) La jornada diurna comprenderá entre las 6:00 A.M. y las 8:00 P.M., con una duración máxima de ocho horas; la jornada nocturna comprenderá entre las 8:00 P.M. y las 6:00 A.M., con una duración máxima de siete horas; la jornada mixta será de siete horas y media, debe abarcar periodos de ambas jornadas, si el periodo nocturno abarca tres horas y media o más, se considerará como jornada nocturna (arts. 60 y 61).

c) La jornada podrá prolongarse tiempo extraordinario sin que exceda de tres horas diarias ni más de tres veces a la semana, en el caso de que se excediera alguna jornada se tendrá como tiempo extraordinario siempre y cuando el trabajador esté dispuesto a prestar sus servicios al mismo patrón.

Las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponde a cada hora de la jornada, cuando el tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana, el tiempo excedente se pagará con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la hora de trabajo (arts. 67 y 68). En otras palabras el trabajador no puede manifestar por conveniencia propia que trabajará una jornada excesiva y que está dispuesto ha recibir su salario normal o pactado, ya que de lo contrario también estos preceptos legales no tendrían razón de ser, lo que no llevaría a una desigualdad entre capital y trabajo.

d) Durante la jornada continua de trabajo, el trabajador debe gozar de un descanso de media hora (art. 63), si el trabajador no puede tomar su media hora de descanso fuera del lugar donde labora, este tiempo se le computará como tiempo efectivo de trabajo (art. 64), es decir, el descanso se incluye dentro de la jornada, por ejemplo, las personas de vigilancia durante su jornada de trabajo no salen del lugar donde prestan sus servicios a tomar su descanso, por lo tanto ese tiempo se les computa como efectivamente trabajado.

Los trabajadores siempre han luchado por mejores condiciones salariales y por consiguiente mejores condiciones de trabajo, hubiese resultado absurdo el establecimiento de normas que carecieren de eficacia al dejar al libre albedrío del trabajador el renunciar a sus derechos, cosa contraria sería si habláramos de una renuncia a su empleo, ya que si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo tutela la estabilidad en el empleo, el hecho que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios al patrón por más de un año y la falta a este precepto por parte del trabajador, es decir, que no quiere laborar ni sólo un año, en consecuencia lo hará acreedor a la responsabilidad civil e inclusive en el artículo 53 de dicha ley, relativo a la terminación de las relaciones de trabajo en su fracción primera establece: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de la partes".

Hacemos notar que no establezco como un derecho del trabajador la irrenunciabilidad a su trabajo, sino la posibilidad de seguir en su empleo y tan sólo se consagra como un derecho que el artículo 47 del Título II, Capítulo IV da las causas al patrón por las cuales puede dar por rescindida la relación de trabajo sin responsabilidad para éste, el trabajador en caso de considerar que ha sido despedido injustificadamente podrá ejercitar las acciones consagradas en el artículo 48 de la ya referida ley (reinstalación o indemnización constitucional).

En el supuesto de demandar una reinstalación, el patrón podrá negarse reinstalarlo mediante el pago de una indemnización a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Esta indemnización va a depender del tipo de trabajo que existía, en otras palabras si fue por tiempo determinado, tiempo indeterminado o por obra determinada o por tiempo determinado cuando se trate de explotación de minas y esto solamente enfocándose a las relaciones individuales de trabajo.

Es importante hacer notar que los derechos del trabajador tienen como característica fundamental el ser irrenunciables, no confundir con la prescripción, ya que ésta última es la pérdida de un derecho por no ejercitarlo en el término correspondiente de acuerdo a las disposiciones legales, en otras palabras que el derecho jamás se ejercitó, no se realizó en el término establecido por la Ley Federal del Trabajo, como se observa, los plazos que fija la ley para que opere la prescripción varían, no confundir con la caducidad.

La prescripción es un medio de adquirir bienes o librarse de obligaciones mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley. Son dos figuras diferentes que sólo tienen en común el que se basan en el transcurso del tiempo.

Existen dos tipos de prescripción, que son: 1. Prescripción adquisitiva (positiva o usucapión) es un modo de adquirir bienes mediante el transcurso del tiempo y; 2. Prescripción negativa (extintiva o liberatoria) es una forma de librarse de las obligaciones mediante el transcurso del tiempo. De la prescripción negativa es la que se ocupa la Ley Federal del Trabajo, los elementos de la prescripción son:

- 1.- Se inicia a partir del momento en que la obligación es exigible.
- 2.- Que haya transcurrido determinado plazo.
- 3.- Que el sujeto titular de la acción (en este caso el trabajador) haya mantenido una actitud pasiva durante el plazo que debe transcurrir para la declaración correspondiente.
- 4.- El sujeto pasivo (en este caso el patrón) se oponga al cobro o ejercite acción para que la prescripción se declare.

La regla general de la prescripción es de un año a partir del momento en que la acción sea exigible (art. 516), por ejemplo, para exigir el pago del salario de la semana será exigible a partir del día siguiente en que debió pagarse, este término se aplica a las prestaciones con carácter pecuniario.

Prescribe en un mes (art. 517):

I.- La acción que ejercite el patrón para despedir al trabajador, disciplinar sus faltas, o efectuar descuentos en sus salarios, el tiempo comenzará a partir del día siguiente en que sea exigible la acción. La ley al referirse, disciplinar faltas significa en los casos en que se efectúen investigaciones para determinar la responsabilidad del trabajador, el derecho del patrón para despedirlo, comienza a correr cuando concluyan las referidas investigaciones y no desde la fecha del acto generador de su despido.

II.- La acción del trabajador para separarse de su trabajo por causa imputable al patrón el tiempo comenzará a correr, a partir del día siguiente en que sea exigible la acción.

Para ejercitar la acción de indemnización constitucional o de reinstalación, el trabajador tiene dos meses, contados a partir del día siguiente en que sea exigible la acción (art. 518).

Prescriben en dos años (art. 519):

I.- La acción del trabajador para pedir la indemnización por riesgo de trabajo.

II.- Las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo.

III.- La acción para pedir la ejecución del laudo.

El laudo que establezca la obligación del patrón de reinstalar el trabajador, el primero podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para regrese a su trabajo, se apercibirá al trabajador en caso que no regrese durante ese término, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

La prescripción no corre (art. 520):

- I.- Contra los incapaces mentales cuando no se ejerza la tutela sobre estos;
- II.- Contra el trabajador incorporado al servicio militar en tiempo de guerra.

La prescripción se interrumpe (art. 521):

- I.- Por la presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- II.- Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hecho indudable.

La diferencia entre suspensión (art. 520) e interrupción (art. 521) de la prescripción es: en la primera el plazo de la prescripción está suspendido, no puede comenzar, ni correr, la suspensión solo detiene el tiempo y la reiniciación del cómputo será en la cuenta en que fue suspendida; en la segunda la cuenta del plazo prescriptorio se reanuda desde el principio, el tiempo que ya había transcurrido queda borrado, trae consigo que el tiempo se vuelva a computar desde su inicio.

La prescripción consiste en la extinción del proceso a causa de la inactividad procesal de las dos partes en un periodo de tiempo (en este caso es para el trabajador), más o menos prolongado. Es un modo extraordinario de terminar el proceso. Incumbe al trabajador no solo la iniciación del proceso, sino también su impulso hasta la fase anterior al pronunciamiento del laudo.

No confundir la prescripción con la caducidad ya que: "Prescribe el derecho, caducan las acciones; en la prescripción extintiva o negativa así como la caducidad consisten en la posibilidad de perder un derecho por el solo transcurso del tiempo; en la caducidad el derecho que se pierde se debe a pesar de haberse ejercido la acción correspondiente se dejó de continuar con su tramitación, en cambio, en la prescripción, el derecho se pierde porque no se realizan los actos necesarios para su conservación dentro de los plazos señalados en la ley; la prescripción se refiere al derecho sustantivo y la

caducidad está referida al procedimiento ".¹⁴

El trabajador tiene la carga de impulsar el desarrollo del proceso y el incumplimiento de esta carga por parte del trabajador produce la caducidad. La caducidad no puede ser objeto o materia de convenio entre las partes. La extinción del proceso por caducidad produce la ineficacia de todos los actos realizados con anterioridad al periodo de inactividad que la haya causado, con excepción de las resoluciones firmes de competencia y personalidad.

La caducidad es una figura que hace que acabe el proceso por inactividad de las partes durante cierto tiempo, la finalidad principal de la caducidad de la instancia es evitar que los procesos permanezcan abandonados indefinitivamente por el trabajador.

Diferencias entre caducidad y prescripción:

- a) La caducidad hace que el derecho se pierda por el sólo transcurso del tiempo, se da de oficio, en cambio; la prescripción no la puede aplicar el Presidente de la Junta, sino a petición de parte.
- b) La caducidad opera de pleno derecho, sin necesidad de declaración judicial, tiene existencia sin solicitar su declaración; la prescripción opera por el mero transcurso del tiempo.
- c) La caducidad opera cuando se debe realizar actos o actividades dentro del proceso, en cierto tiempo no se llevan a cabo en cambio lo que produce es la pérdida de la acción.

La caducidad trae como consecuencia la pérdida de un derecho por la falta de interés del actor (trabajador) en un procedimiento laboral, en otras

14 BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, cuarta edición, Sista, México, 1994, p. 525.

palabras: la caducidad opera cuándo no se lleva a cabo algún acto en el lapso que determina la ley, ya que esto manifiesta la ausencia de interés de una de las partes en el juicio. La Ley Federal del Trabajo ordena al respecto, que los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su responsabilidad, que los juicios laborales no queden inactivos hasta dictar laudo (art. 771).

Para continuar con el procedimiento en el juicio es necesario que el trabajador realice promoción alguna, en el supuesto de que este no la haya realizado en el término de tres meses, el Presidente de la Junta requerirá al trabajador para que continúe el juicio, en caso de que no realice la promoción operará la caducidad.

Los juicios laborales no deben quedar inactivos hasta dictar laudo, el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo establece: "...para continuar el trámite del juicio..., será necesaria promoción del trabajador, ...no la efectúa dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad...

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.... Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción..."

La Ley Federal del trabajo protege al trabajador, esto queda demostrado con el artículo anterior, aunque el trabajador tenga como abogado a un licenciado particular que actúe por medio de un poder otorgado por el primero y no realice promoción alguna, el trabajador no queda sin asesoría, ya que la Junta notificará el acuerdo en que se le requiera promoción, apercibiéndolo que en caso omiso, operará la caducidad laboral, si no tiene defensor de oficio, el acuerdo donde se le solicite que promueva se le hará saber a la Procuraduría del Trabajo para que haga del conocimiento del trabajador la falta de promoción por más de tres meses y sus consecuencias. Al proteger al trabajador, se busca la justicia pronta y expedita.

La caducidad se da cuando se tiene por desistida de la acción intentada a la parte que no haya hecho promoción en el término señalado de seis meses para continuar el procedimiento. La caducidad correrá a partir de la fecha en que sea notificado personalmente el trabajador del citado requerimiento de promoción que establece el artículo 772 de la Ley Federal del trabajo. No se tendrá por transcurrido dicho término en los siguientes casos (art. 773):

- 1.- Estén desahogadas las pruebas del actor.
- 2.- Falte por dictar resolución sobre alguna promoción.
- 3.- Falte de practicar alguna diligencia y,
- 4.- Falte de recibir informe o copia que se solicite.

Si el trabajador muere durante el juicio no correrá el término de caducidad para que comparezcan a juicio sus beneficiarios (artículo 774). Este artículo, al igual que el art. 772 de la ley en comento protegen al trabajador al suspender el término hasta que sus herederos o legatarios del trabajador continúen con el juicio. Aquí queda demostrada la justicia social, porque la Ley Federal del Trabajo no solo protege al trabajador, sino también a los familiares de este, al transmitir las acciones del trabajador intentadas en vida a sus herederos reconocidos con tal carácter. La caducidad es presunción legal de abandono de hecho o tácito de la acción emprendida con la demanda, para su conservación, por lo tanto en este caso no opera.

La caducidad de la acción es el fenómeno por el que, con el transcurso del tiempo que la ley fija para el ejercicio de un derecho, este se pierde, el interesado queda impedido para ejercer la acción. La caducidad es estimada de oficio por el Presidente ya que se fija un término para ejercer la acción, pasado el cual no llega a realizarse operará la caducidad.

Después de explicar y establecer las diferencias entre prescripción y caducidad, hay que distinguir estas dos figuras de la preclusión. La preclusión se presenta después de realizar un acto, por el transcurso del término queda perdido el derecho de la contraparte a realizar otros actos procesales.

Dentro del Derecho Civil existen normas aplicables a todas las ramas del Derecho, que procuran la estabilidad en las relaciones de los hombres,

mediante la extinción de ciertos derechos. Para Eduardo Couture y Guillermo Cabanellas mencionan que la preclusión generalmente es la pérdida, extinción o consumación de una facultad por no haber observado el término dado por la ley para realizar el acto. Preclusión es la situación procesal producida a causa de una de las partes que no ejercitó en el tiempo el derecho que le concede la ley, por lo tanto pierde el derecho para hacerlo con posterioridad.

Opera la preclusión "Si transcurre el término concedido a las partes para alguna promoción y no lo utilizan, se le tendrá por perdido su derecho, sin necesidad de acuse de rebeldía. Con esto se impide que las partes ejerciten sus acciones y derechos en forma inoportuna, Todo proceso requiere del servicio o apoyo de la preclusión para la secuencia ordenada de las diversas etapas del proceso hasta su conclusión".¹⁵

El artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía". Se tiene por perdido el derecho por no ejercitarlo en tiempo, ejemplos, no contestar la demanda o no nombrar perito cuando se ofrezcan las pruebas en el ofrecimiento de estas, no desahogar vista del avalúo de un bien inmueble objeto de remate, no interponer amparo directo contra el laudo.

Para acusar la rebeldía dentro del procedimiento no es necesario promover, ya que esta se realiza de oficio, hay litigantes que acusan la rebeldía para tener mayor seguridad en el proceso y su contraparte no ejercite su derecho fuera del tiempo establecido por la ley. La preclusión es necesaria para que el proceso se desarrolle ordenadamente y con igualdad de posibilidades de demanda y defensa para cada una de las partes, igualdad que desaparecería si cualquiera de ellas pudiera realizar el derecho fuera del tiempo legalmente previsto para ello.

En las relaciones de trabajo "es evidente que las normas de trabajo a partir del supuesto indiscutible de esa diferencia entre las partes crean todo un

15 *Ibidem*, p. 535.

sistema de mínimos y máximos, siempre a favor de los trabajadores".¹⁶ Con esto cabe señalar que el Derecho del Trabajo protege al trabajador, al establecer en el artículo anterior en comento que no se necesita acusar la rebeldía en que incurro su contraparte al no desahogar la vista o no ejercitar su derecho dentro del termino establecido, ya que de oficio se le tiene por perdido su derecho.

1.3.2. Imprescriptibles

Los derechos del trabajador no se extinguen por el transcurso del tiempo ni prescriben a favor de terceras personas. La Ley Federal del Trabajo, en su Título Décimo correspondiente a la prescripción establece el tiempo en que prescriben las acciones de los trabajadores, esto no debe confundirse con los derechos de los trabajadores, por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a percibir un salario y esto no va a prescribir en uno o dos años, sino inclusive de la misma definición de relación de trabajo se desprende del hecho que el trabajador debe gozar de una remuneración, por su servicio prestado al patrón, y cualquier trabajador al comenzar a laborar o a prestar su servicio por lo menos gozará de los derechos que consagra nuestra Ley Federal del Trabajo, no quiere decir que las disposiciones plasmadas en dicha ley tengan vigencia por determinado tiempo.

Puede ser que algunos no estén acorde con la realidad por lo cual tuvieran que cambiar, pero siempre en beneficio de la clase trabajadora y no así las acciones de los trabajadores para hacer valer esos derechos. En las acciones ejercitadas por el trabajador podrán hacerse valer sus derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo, porque esos derechos fueron conquistas de los trabajadores, en vía individual o colectiva por conducto de su sindicato, y que en un momento dado debe respetarse en los contratos individuales.

En otras palabras la ley en estudio no fue creada para que tuviera

16 BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, 1992, p. 59.

vigencia durante un número determinado de años exclusivamente, por ejemplo, los derechos de los trabajadores no pueden prescribir, lo único que prescribe son las acciones de los trabajadores para ejercitar los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar que todas las prestaciones ganadas por los trabajadores jamás podrán ser reducidas o anuladas, ni por órdenes del patrón, ni por convenio entre patrón y trabajador, o por voluntad de los trabajadores individualmente, por mencionar.

Cuando un trabajador fallece, sus derechos y acciones no prescriben porque "hay transmisión de los derechos y acciones de los trabajadores, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio (art.115)".¹⁷ Este artículo se relaciona con el artículo 774 de la ley en estudio, ya que ambos artículos protegen a la familia del trabajador, porque el termino no corre sino que se suspende, ya que el trabajador mostró interés al ejercitar sus acciones antes de la prescripción y no por el hecho natural de la muerte se van a perder esas acciones, el termino se suspende hasta que los beneficiarios ejerzan las acciones.

1.3.3. Inembargables

Antes de entrar al estudio de la protección que otorga la Ley Federal del Trabajo al salario, hay que tomar en cuenta su concepto, integración, clases de salario y forma en que lo protege la ley. El salario es la retribución que garantiza la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su familia de forma digna, no solo lo constituye la cantidad de dinero que el patrón paga al trabajador de forma regular, sino también lo integran las comisiones (porcentaje que cobra un vendedor sobre lo vendido), prestaciones en especie o cualquier

17 MUÑOZ, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 169.

cantidad o prestación dada al trabajador (art. 84).

El salario esta integrado por:

1. Salario en efectivo. Es la suma determinada de moneda de curso legal, que el trabajador utiliza de la manera que mejor le parezca y;
2. Salario en especie. Es la remuneración integrada por bienes (no es dinero en efectivo) y servicios que otorga o presta al trabajador, por ejemplo, vales de despensa, empresas contratan autobuses para que transporte a sus trabajadores.

Las prestaciones en especie deben ser apropiadas a las necesidades del trabajador y proporcional al monto del salario en efectivo que se le pague al trabajador (art. 102). Un trabajador que tiene mayores necesidades y por consiguiente un mejor salario, debe recibir prestaciones de acuerdo a sus necesidades y proporcional a su salario en efectivo, por ejemplo, un contador público que es padre de familia, se le debe pagar una mayor cantidad de dinero en efectivo que a una secretaria soltera que vive con sus padres y nadie depende económicamente de ella, por lo tanto las prestaciones que recibe el primero son superiores a las que recibe la secretaria.

El salario se establece por el acuerdo entre el patrón y trabajador, para fijarlo el patrón debe tomar en consideración la capacidad y calidad del trabajo (art. 85). Cuando el salario no es remunerador en relación con el trabajo que desarrolla el trabajador, la condición será nula, la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso b) a petición del trabajador establecerá el salario que sea remunerador para el trabajador, tomará en consideración: la condición del trabajador; grado de preparación; su eficiencia (deseo de hacer algo determinado) que haya demostrado en su vida laboral; el pago que reciban otros trabajadores de la misma profesión técnica o conocimientos que pertenezcan a la misma zona. Por ejemplo, secretaria bilingüe, con carrera técnica y eficiente que se le pague el mismo salario que otra secretaria que no cuenta con estos requisitos, la primera podrá pedir la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta fije el salario que deba recibir de acuerdo con los requisitos antes mencionados.

Las anteriores condiciones serán tomadas en cuenta por la Junta para establecer un salario justo, que satisfaga las necesidades materiales de educación (asistir a escuelas de capacitación o donde adquieran nuevos conocimientos, por ejemplo, escuela donde se imparta algún idioma), cultura y social del trabajador y su familia.

El artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción VI establece: "Los salarios mínimos... serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas... o en profesiones... ". La Constitución establece dos tipos de salarios, que son: mínimo y general.

El salario mínimo general es el punto de partida para los salarios mínimos profesionales, esto quiere decir que a un trabajador que desarrolle cierta actividad especializada no le deben pagar una cantidad inferior a la establecida por el salario mínimo profesional, el salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 83).

El salario mínimo esta exento del pago de impuesto sobre la renta, cuando el trabajador percibe una cantidad mayor al salario mínimo, queda gravado el total de la percepción recibida por concepto de salario mínimo, con esto trato de explicar que el trabajador que recibe su salario mínimo, más las horas extras trabajadas durante un periodo determinado, se suman ambas cantidades y arrojan una total superior al salario mínimo, dicha cantidad por el solo hecho de ser superior al salario mínimo, queda gravada y paga impuesto. El legislador de 1917 protegió el salario del trabajador contra cualquier descuento o gravamen, para que después con el transcurso del tiempo sea dicho salario gravado, con esto se rompe la protección que se le da a el trabajador.

El salario busca asegurar a la persona una existencia decorosa, por lo tanto los salarios de los trabajadores pueden retenerse en virtud de mandamiento de autoridad judicial competente, esta fijará el porcentaje definitivo a descontar del salario del trabajador. Al referirme a las disposiciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo consideradas proteccionistas de la clase trabajadora, también se incluye a la familia de éste, o los que dependan económicamente del trabajador.

Las normas proteccionistas son las contenidas en los siguientes artículos, que se mencionan en este punto. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensión alimenticia, decretada por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V (art. 112). En el supuesto que un trabajador no cumpla con su obligación alimentaria con su familia, la ley autoriza el descuento en el salario del trabajador, para que no quede desprotegida su familia y satisfaga sus necesidades.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos siguientes: pago de pensiones alimenticias a favor de las esposas, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente (art. 110, fracción V). Las pensiones alimenticias se establecen con la finalidad que el trabajador satisfaga las necesidades de su familia, en el supuesto que este no cumpla con su obligación de deudor alimentista. Sería injusto que dichas personas al no tener la manera de satisfacer sus necesidades se les dejare en un estado que probablemente acarrearía las disolución de su familia o lo que queda de ésta y puede ser inclusive la causa que origine delincuencia o prostitución.

Cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones alimentarias la ley deja de protegerlo, esta forma de no protección se refleja en el descuento hecho en su salario conforme a la fracción del artículo en comento. Cabe hacer notar que esta disposición tiene que ser analizada no solamente desde el aspecto jurídico sino desde el sentido real que le dieron los legisladores al asumir una postura humanitaria.

El artículo 51 de la ley en cita establece: "es causa de rescisión de la relación, sin responsabilidad para el trabajador: fracción IV. Reducir el patrón el salario del trabajador". Esto origina dos acciones para el trabajador:

- a) Pago de su salario completo, esta acción prescribe en un año a partir del momento en que sea exigible o;
- b) Rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón y el pago de la indemnización y demás prestaciones.

Con el artículo 51 de la ley en cita, queda claro la intención del legislador de proteger y defender al trabajador contra cualquier acto que infrinja un menoscabo contra el salario del trabajador, al prohibir las reducciones que haga el patrón al salario del trabajador, sin que medie ordenamiento judicial.

El salario debe pagarse únicamente al trabajador, la excepción a esta regla se produce cuando el trabajador este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, en este caso el patrón podrá pagar el salario del trabajador a la persona que designe este como apoderado que conste en carta poder ante dos testigos como único requisito. Si el patrón paga el salario a otra persona que no sea el apoderado del trabajador, y no acredite tal circunstancia, el patrón no se libera de la obligación de pagar el salario (art. 100).

El artículo anterior protege al trabajador, ya que el salario debe pagarse directamente a este y no a otra persona que se sustente como apoderado del trabajador sin que justifique su dicho, por ejemplo, el supuesto apoderado alegue que el trabajador le autorizo cobrar su salario para pagarle la deuda contraída con el primero anteriormente, el supuesto apoderado debe acreditar tal condición.

El pago hecho a otra persona distinta al trabajador o su apoderado no libera de la obligación de pagar el salario al patrón, si el trabajador esta imposibilitado para realizar el cobro del salario, debe comprobarlo con el certificado medico o con el mandamiento judicial o administrativo. Esta norma forma parte de la defensa del salario.

El artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo establece: "son obligaciones de los patrones: fracción XXIII. Hacer deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de acuerdo con los requisitos que marca el artículo 110, fracción IV de la ley en cita". Los requisitos son:

- a) Que el trabajador manifieste expresa y libremente su conformidad con dicho descuento.
- b) La deducción no será mayor del treinta por ciento del excedente del salarió

mínimo, por ejemplo, un trabajador recibe cuarenta pesos 00/100 M.N. por concepto de salario diario y el salario mínimo es de treinta y cuatro pesos 50/100, la deducción se calculará sobre los cinco pesos 10/100 M.N., y no sobre los cuarenta pesos 00/100 M.N.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento (art.123 "A", fracc. VIII). No produce efecto la estipulación que establezca la facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa (art.5º, fracc. X). Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto (art.107). El patrón por su propia voluntad no puede imponer sobre el salario del trabajador una multa; embargarle todo o una porción de su salario; no podrá hacer compensaciones; ni podrá hacer descuentos sobre el salario excepto en los casos permitidos por la ley. Ejemplos, imponer una multa al trabajador por no hacer su trabajo como el patrón lo desea, compensar con el salario del trabajador disminución de trabajo.

En este tema se estableció la única causa justificable por la cual al salario se le puede hacer descuentos, las demás situaciones independientemente como las denomine el patrón, que tengan como propósito disminuir el salario están prohibidas.

1.3.4. Preferentes

Los salarios de los trabajadores son irrenunciables, imprescriptibles e inembargables, además son preferentes sobre cualquier crédito. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del IMSS, sobre todos los bienes del patrón (art.113), por ejemplo, el patrón que se acoge al beneficio de la suspensión de pagos declarada por el Juez de lo Concursal o, es declarado en quiebra por este, serán reconocidas en primer lugar las deudas que tenga el patrón con el trabajador sin necesidad que este entre a concurso con los demás acreedores y sean reconocidas mediante sentencia.

Al estudiar el contenido proteccionista que tiene la ley en este artículo, es claro al tratar de prever alguna medida que evite el incumplimiento del pago de salarios, queda protegido al incluir el importe de tres meses de salario y los salarios caídos o vencidos, porque se concederán indemnizaciones en los términos de los artículos 50 y 52 de la mencionada Ley Federal del Trabajo.

Los salarios de los trabajadores tienen primacía absoluta sobre otros créditos al momento de realizar la Junta de Rectificación, Ratificación y Graduación de Créditos, el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXIII establece: "los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra". Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones (art.114)".¹⁸

Si el patrón no tiene dinero para pagar sus deudas, se procederá al remate de todos sus bienes embargados y con el producto del remate se procederá al pago de los salarios e indemnización de los trabajadores.

18 MUÑOZ, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. cit. p. 168.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MÉXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para iniciar este tema es necesario partir de la Constitución de 1857, porque varios de sus preceptos fueron retomados para la elaboración de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. En 1856 y 1857 se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en el Distrito Federal, Ignacio Ramírez (nigromante) pugno para que se produjeran condiciones para aligerar la desigualdad de la clase obrera y burguesa.

En la Constitución de 1857 se establecieron ideas individualistas que protegían la propiedad privada y a el sistema económico liberal, se hizo de lado todo lo relativo al Derecho del Trabajo, tomándose como pretexto que la industria se encontraba en la fase inicial y no era el tiempo idóneo para dar protección al trabajador para que no obstaculizara la marcha de la industria.

Con ella Juárez limitaba los privilegios de militares y nobles, secularizó los bienes eclesiásticos, entendiéndose por secularizar la apropiación que hace el Estado de los bienes de la Iglesia Católica, pone en funcionamiento la reforma agraria. Los campesinos se encontraban todavía en estado de esclavitud, trabajaban para los latifundistas a cambio de pagos irrisorios, en cuanto a los obreros no existían leyes que tutelaran sus derechos, el incremento de las inversiones extranjeras no garantizaba el pleno empleo a los obreros.

“La declaración de derechos del Congreso de 1856-57, es de sentido individualista y liberal, los artículos 4º y 5º consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.¹⁹

La Constitución de 1857 establecía: “ARTÍCULO 4º. A ninguna persona

19 DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, p. 57.

se le podrá impedir el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomodare, siendo lícitos. ARTICULO 5º. Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.²⁰

El artículo 4º de la Constitución en comento expresaba: cualquier mexicano o extranjero podían ejercer cualquier actividad lícita y remunerada, salvo que esta persona ofendiera los derechos de un tercero o de la sociedad, la autoridad judicial le podía limitar este derecho fundamentándose en la ley o en un reglamento. En relación con el artículo 5º de dicha Constitución expresaba: ninguna persona podía ser obligada a prestar su servicio, ya que la ley no autoriza ningún contrato que limite la libertad del hombre.

El párrafo anterior es lo único a que hace referencia la Constitución de 1857 en materia de trabajo, no fue de gran importancia para el Congreso de 1856-1857 las relaciones de trabajo que se daban en aquella época, no existía un interés por parte de los liberales en esta materia, ya que no se contemplaba en la Constitución.

Para atraer trabajadores, los patrones otorgaban un crédito al trabajador, bastaba que este lo aceptará aunque fuera reducido, a partir de ese momento el trabajador quedaba a disposición del patrón, ya que nunca conseguiría saldar su deuda. De esta forma atrapaban al trabajador continuamente.

El salario dado al trabajador no llegaba a cubrir sus gastos y se veía forzado a contraer más deudas, ya estaba perdido, no tenía mayor posibilidad de rescatar la deuda, si se rebelaba los rurales lo asesinaban sin piedad, el patrón tenía el derecho a usar el cuerpo del trabajador que estuviese en deuda con él y a obligarle a prestar el servicio hasta que satisficiera la cantidad adeudada. Esto era una especie de esclavismo legalizado, los peones de las haciendas se veían obligados a recibir ayuda de sus familiares, la deuda pasaba así del marido a la mujer, de padres a hijos.

20 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “Comentada por” Braulio Ramírez Reynoso, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1999, p. 24.

En el Estado de Oaxaca límite con el Estado de Veracruz se empleaban para cultivar tabaco a: artesanos, campesinos, jornaleros y mujeres que llegaban por causa de las deudas, en esos desesperados parajes poco a poco empezaban a fallecer por las precarias condiciones en que laboraban.

En el Estado de Yucatán los obreros trabajaban hasta que la muerte los liberaba, sus patrones los azotaban y los encerraban de noche en casas que parecían cárceles, si se enfermaban tenían que trabajar igualmente, no había escuelas para los niños, la vida del trabajador estaba a disposición del patrón, si decidía que ya no le era necesario lo podía eliminar sin temor a ser castigado.

En el campo los trabajadores tenían que cortar con el machete un número determinado de hojas de agave al día, mezclarlas en lugares predeterminados y contarlas, si no lo hacían se les azotaba; si las mezclaban de manera irregular se le azotaba; si llegaban tarde se les azotaba.

Este tipo de sistema estaba en vigor en todos los Estados de México, pero especialmente en los de la costa. El trabajo en las plantaciones de agave de Campeche, en los aserraderos y en las fábricas conserveras de Chiapas y Tabasco, en las plantaciones de árboles de goma, café, caña de azúcar, tabaco y frutas de Veracruz, Oaxaca y Morelos, lo hacían los esclavos. En otros Estados de México prevalecía el sistema de peonaje, es decir, de jornaleros, el trabajador estaba a disposición del patrón que le pagaba lo que quería. En las grandes haciendas vivían los peones en una especie de servidumbre, es decir, realizaban servicios domésticos.

El obrero era oprimido; su salario era muy reducido; los sueldos de los campesinos eran aproximadamente de veinticinco centavos diarios, en el centro de la República Mexicana; al norte del país se pagaban entre veinte y veintiséis centavos, más prestaciones; en las minas se ofrecían salarios superiores a los ofrecidos en otras ramas; jornadas de trabajo excesivas, muchas veces empezaban a trabajar de siete de la mañana a las ocho de la noche, más de doce horas de trabajo al día, a veces trabajaban hasta quince o dieciséis horas; había niños menores de cinco años que trabajan; niños y mujeres laboraban en jornada nocturna; vivían en una situación lamentable los campesinos y los obreros; los mejores trabajos eran ocupados por extranjeros; se utilizaba la fuerza para reprimir al obrero.

El Código Civil de 1870 trato de dignificar el trabajo, al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, ya que el trabajador no es igual a una cosa, por lo tanto no era justificable que estuviera regido por las mismas disposiciones que regulaban a las cosas dentro del comercio. Se puede dar en arrendamiento un bien, pero no un trabajador o una facultad de él, ya que esto es contrario a su dignidad y no se puede aislar la facultad.

En un solo Título del Código Civil se agruparon las figuras del contrato de mandato, contrato del ejercicio de las profesiones y el contrato de arrendamiento de servicios aplicables a todas las actividades del hombre, a pesar de ello la situación del trabajador era la misma. El contrato más usual era el de arrendamiento de servicios, ya que el patrón imponía: la libertad de contratación de extranjeros sobre mexicanos; operaba una sola voluntad; establecía jornadas de diez o doce horas de trabajo diarias; suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir; misma cantidad de salario, esto tenía como consecuencia que el trabajador no se alimentara bien, no tenía una vida de relación con otras personas, tampoco había vida cultural porque todo el tiempo trabajaba.

El Código Penal de 1871 sancionaba como delito toda suspensión de trabajos, que hacían los obreros como pretexto de mejores condiciones de trabajo o mejores salarios.

En 1904, en el Estado de México se estableció la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario al trabajador. En 1906 los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón emitieron el Plan del Partido Liberal, en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de obreros y campesinos, en materia del trabajo sobresalía:

- a) La pésima situación en que se encontraba el obrero y el campesino, quienes recibían lo mínimo de salario para poder alimentarse y no morir de inanición;
- b) Jornadas de trabajo inhumanas;
- c) Ausencia de fuentes de trabajo;

- d) No se pagaba al trabajador un salario conforme a las necesidades de cada región de la República Mexicana.

Este Plan tiene una gran importancia en nuestra historia, porque señalaba disposiciones para lograr una mejor condición de vida para el trabajador y su familia, proponían reformas a fondo en materia del trabajo, contiene además principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de 1917, tales principios e instituciones son:

- a) Mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas;
- b) Igualdad de salarios para nacionales y extranjeros;
- c) Prohibir el trabajo a los menores de catorce años;
- d) Jornada máxima de ocho horas diarias;
- e) Un día de descanso por cada seis de trabajo;
- f) Fijación de un salario mínimo;
- g) Pago del salario en efectivo;
- h) Prohibir los descuentos y multas que haga el patrón sobre el salario del trabajador;
- i) Pago semanal del salario;
- j) Regular el servicio domestico y el trabajo a domicilio.
- k) Obligar a dueños de minas, fábricas, talleres a mantener mejores

condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro de un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

l) Obligar a los patrones o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores. Cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

m) Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo".²¹

En 1906, la huelga de Cananea, Sonora, se convirtió en un ejemplo que dio a las leyes laborales una aportación real y no teórica al contemplar la jornada de ocho horas, igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga el noventa por ciento de trabajadores mexicanos en una determinada empresa.

En 1907, la huelga de Río Blanco, Veracruz al igual que la de Cananea da lugar al establecimiento de ocho horas como jornada máxima de trabajo, igualdad del salario y el derecho de preferencia a los mexicanos. La creación del Derecho del Trabajo fue en julio de 1914, cuando el General Huerta abandonó el poder, después el jefe de las tropas constitucionalistas inició su creación.

En 1914, en Aguascalientes se estableció el descanso hebdomadario (semanal); prohibición de la reducción de salarios y una jornada máxima de ocho horas diarias. En San Luis Potosí se estableció el salario mínimo; jornada máxima de nueve horas; suspensión de las tiendas de raya y abolición de las deudas de los trabajadores.

En Yucatán se promulgó un grupo de leyes conocidas como "las cinco hermanas", entre estas se encontraba la Ley de Trabajo, creaba las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje para conflictos laborales individuales y colectivos. De esta Ley de Trabajo se tomaron instituciones que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, ya que el trabajo debe producir

21 BUEN L., Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. cit. pp. 311-312.

satisfacción al trabajador, las instituciones que se retomaron son las Juntas de Conciliación. En la Ciudad de México, se cancelaron las deudas de los campesinos. En Jalisco Manuel M. Diéguez expidió un Decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal, obligatorio y vacaciones.

En 1918, en Veracruz se expidió la ley del Trabajo del Estado, fue la primera ley en el continente americano, fue modelo para las leyes de las demás Entidades Federativas y sirvió como un precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Prohibía el trabajo de los menores de nueve años; se establecieron Juntas Laborales; salario mínimo; jornada máxima de nueve horas; descanso semanal; primarias sostenidas por el patrón; reconoce la libertad sindical y el derecho de huelga; reconoce disposiciones sobre las condiciones de trabajo.

Durante la revolución mexicana se observó una legislación progresista de carácter local, a partir de 1914 varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales, por ejemplo, salarios mínimos, deudas de los obreros canceladas, fijación de la jornada máxima de trabajo.

En la sesión del 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la asamblea legislativa el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social bajo el rubro Del Trabajo y la Previsión Social, que originó el Estado de Derecho Social con garantías sociales para los trabajadores.

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de contenido social, porque establece derechos a favor de la clase trabajadora, derechos que los protegen de actos unilaterales por parte del patrón, los trabajadores mexicanos a través de los siglos han sido objeto de explotación por parte de los económicamente más fuertes.

La Declaración de Derechos Sociales son los beneficios mínimos que debe gozar el trabajador por la prestación de su servicio, surgió como una sublevación del trabajador oprimido en las minas, en el campo, en el taller y en las fabricas, como un reclamo de los trabajadores que entregaban su energía de trabajo al patrón. Es la fuente del Derecho del Trabajo, debe considerarse un derecho nuevo, diferente, creador de nuevos ideales y de valores, diferentes al Derecho Civil, no debe considerársele como su continuación.

La Constitución de 1917 fue la primera en el mundo en establecer la Declaración de Derechos Sociales de la historia y del derecho mexicano, fuente del Derecho del Trabajo. Surgió como resultado de las injusticias que sufrían el obrero, peón rural, minero y en general la clase trabajadora. El trabajo es un medio para poder satisfacer las necesidades del trabajador.

Antes de esos años solo existía el Derecho Civil y para que el Derecho del Trabajo pudiera aparecer, fue necesario que la Constitución rompiera con el pasado en el que solo existía derecho público y derecho privado. El Derecho del Trabajo inició como un derecho nuevo y muy diferente del Derecho Civil, fue objeto creador de nuevos ideales y de protección al trabajador, que inspiró a su creación.

La determinación de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo cada día son más controvertidas, el único problema que se presentó en la doctrina, era saber en que tipo de contrato reglamentado debía incluirse el contrato de trabajo.

Para Francesco Carnelutti, el trabajador no puede ser objeto de contratación, el único objeto de la prestación es su fuerza de trabajo, esto es, su energía, "responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía, empero, sale de él y no entra más".²²

22 CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1970, p. 428.

El Derecho del Trabajo mexicano fue precursor de un mundo nuevo en las relaciones de trabajo, en el cual el trabajador es elevado a la categoría de persona para que viva como tal en el existir social, en la cual se desarrollara el Derecho del Trabajo, considerado este como un instrumento de la sociedad para garantizar a los hombres la satisfacción de necesidades básicas del orden material y espiritual que exige la dignidad.

La Comisión del proyecto del artículo 5º constitucional, pretendía incluir en este artículo los derechos del trabajador y aspectos relacionados con la reglamentación del contrato de trabajo. Varios constituyentes se opusieron a este criterio, ya que consideraban que este artículo solamente debía garantizar la libertad de trabajo, más no la reglamentación de un grupo social en sus relaciones de trabajo.

El artículo quinto constitucional da los lineamientos sobre los cuales ha de legislarse en materia de trabajo. Establece la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo, siempre que sea lícito. La libertad de trabajo solo se limitara por determinación judicial o resolución gubernativa cuando se ataquen los derechos de tercero. Las leyes estatales establecerán los requisitos a cumplir para obtener el título profesional. Son servicios públicos y obligatorios el de: las armas; jurado; cargos concejiles; elección popular; servicio social. En el contrato de trabajo no debe establecerse el menoscabo o la pérdida de libertad del trabajador, tampoco debe pactarse su proscripción, destierro, o el no ejercicio de determinada actividad. El contrato de trabajo no obligará al trabajador a prestar sus servicios por más de un año, en caso de incumplimiento por parte del trabajador se le podrá fincar responsabilidad civil.

En relación con el artículo anterior en comento, ninguna persona podrá ser obligado a prestar su servicio sin que medie retribución, el trabajo impuesto como pena por autoridad no será retribuido. Las legislaturas estatales tienen la facultad de expedir leyes respecto de las profesiones que requieran título para su ejercicio en su territorio, así como designar la autoridad competente para expedirlo, siempre y cuando se satisfagan los requisitos establecidos en dicha ley.

Algunos Estados han firmado convenios con el Registro Federal de Profesiones para imponer los mismos requisitos para el ejercicio de profesiones, por lo tanto es necesario el título para ejercer alguna profesión. Los

títulos expedidos por la autoridad de un Estado serán respetados en los otros (art. 121, fracc. VI constitucional). Cualquier acto de autoridad que prohíba el libre ejercicio de la profesión, es violatorio de esta garantía, ya que no deben establecerse diferencias entre un mexicano y un extranjero, porque todo individuo goza de las garantías que otorga la Constitución (art. 1º constitucional). Son restricciones para la libertad de trabajo:

- a) La resolución gubernativa que la establezca. Entendiéndose por resolución gubernativa "la determinación general o concreta creadora de obligaciones o derechos emitida por una autoridad administrativa del Estado".²³ Por ejemplo, resolución que niegue a un particular la licencia que solicita para abrir un negocio, motivada por no satisfacer el requisito de distancia que señala el reglamento, dicha resolución es inconstitucional, porque un reglamento no emanado del Poder legislativo no puede limitar esta garantía.

El derecho de una persona a dedicarse a cualquier comercio no se otorga por concesión o licencia de autoridad administrativa, la autoridad debe otorgar la concesión o licencia, a menos que el solicitante no satisfaga los requisitos establecidos por una ley.

- b) Cuando se atacan los derechos de terceras personas. En otras palabras, cuando se afectan los derechos de otras personas con el desempeño de la actividad que resulta ilícita, en este caso la libertad de trabajo es limitada. Lo ilícito es lo contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres, las leyes de orden público regulan los intereses del Estado y de la sociedad, las buenas costumbres son los actos que no causan daño a la sociedad y son permitidos por esta. Por lo tanto: quedan fuera de la protección constitucional todas las actividades ilícitas, porque no contribuyen de manera positiva a la sociedad, aun cuando contribuyan al aspecto económico.
- c) La resolución judicial que imponga prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en algún delito que lesione derechos de terceros o se ofendan los derechos de la sociedad.

23 POLO BERNAL, Efraín, Breviario de Garantías Constitucionales, Porrúa, México, 1993, p. 79.

- d) La actividad no remunerada de manera proporcional al servicio prestado. El trabajo debe ser remunerado conforme a la Ley Federal del Trabajo, ya que esta fija el salario mínimo, por lo tanto el salario convenido por las partes debe ser mayor a éste.

- e) El desempeño de un cargo de carácter censal, electoral, o prestar el servicio de las armas o de jurado. En el cargo censal o de censo, se lleva a cabo para saber cuantas personas viven en una región, sus actividades, si cuentan con servicios públicos. En el cargo electoral la persona es elegida para que realice una actividad electoral, se busca mayor seriedad y permanencia a esta función para evitar la corrupción.

El servicio de las armas es obligatorio, porque en aquella época había guerra, en la actualidad lo que se lleva a cabo es el Servicio Militar Nacional conforme a su ley orgánica. En el caso de jurado se lleva a cabo para que exista una correcta impartición de justicia por medio de veredicto, conforme al artículo 20, fracción VI de la Constitución Federal, Código de Procedimientos Civiles y Penales. En todos estos supuestos implica como ya se dijo anteriormente una restricción a la libertad de trabajo, porque la persona desempeña ciertos servicios aún contra su propia voluntad.

El contrato de trabajo obliga al trabajador solamente en lo pactado con el patrón, de manera libre y expresa por el tiempo fijado, en el mismo no debe establecerse renuncia, pérdida o menoscabo de derechos civiles o políticos, el trabajador no podrá pactar su proscripción (sinónimo de destierro) o destierro (salir del país o de un lugar), tampoco debe prohibirse al trabajador el no ejercicio de cierta actividad, el contrato no podrá obligar al trabajador por un tiempo mayor a un año, solamente se le fincará responsabilidad civil al trabajador en caso de incumplimiento del contrato de trabajo. Con esto se pretende evitar la imposición de condiciones de trabajo que causen daño al trabajador.

La libertad de trabajo es un derecho imprescriptible, es "la libertad de actuar, o sea la exteriorización de un pensamiento o de un sentimiento proveniente de un individuo que se comporta en sociedad".²⁴ La sociedad debe

24 CASTRO V, Juventino, Lecciones de Garantías y Amparo, Porrúa, México, 1991, p. 19.

negarse a explotar al trabajador, y es deber del Estado evitar la explotación. Con este derecho nace el hombre y no necesita que una ley se lo conceda, pero sí que fije límites para la prestación del servicio.

Los dos últimos párrafos del artículo 5º constitucional no se refieren a la libertad de trabajo como garantía individual, sino que consagran garantías sociales, al establecer una relación entre los miembros de dos clases económicamente diferentes, patrón y trabajador, con medidas de protección para el último.

La Constitución debía señalar los mínimos para que las Legislaturas de los Estados expidieran sus leyes en materia del trabajo, evitándose que los derechos del trabajador no pasaran inadvertidos, José Natividad Macías presentó un proyecto, que contenía las bases del Derecho del Trabajo, tras varias modificaciones fue turnado a la Comisión del Congreso para que lo presentará a la Asamblea, la Comisión "después de varias modificaciones y después de una breve discusión el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917".²⁵ por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917 establecía: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".²⁶

Los Congresos Estatales expedían sus leyes, por ejemplo, el Estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, que contemplaba las condiciones de trabajo y disposiciones sobre el salario. Fue la primera ley laboral en México y sirvió de modelo para las siguientes leyes que expidieran los demás Estados.

25 CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I decimocuarta edición, Porrúa, México, p. 50.

26 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. cit. p. 550.

El artículo 123, apartado "A" constitucional comprende normas para el trabajo de las mujeres y menores de edad, las reglas sobre higiene y riesgos de trabajo, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje encargadas del conocimiento y deliberación de los conflictos de trabajo individuales y colectivos.

En el Poder Constituyente es donde emanan los artículos de mayor importancia, entre otros el 123 Constitucional, los legisladores entusiasmados por las lecturas llegadas de Europa plasmaron en la Carta Magna preceptos que tuvieron como principal finalidad la protección de los trabajadores. En 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, incorporó también cuestiones del Derecho del Trabajo.

Nuestra Constitución protege al trabajador, al prohibir abusos que le provoquen algún desgaste físico o alguna injusticia cometida en contra del mismo, o que le impidieran una remuneración justa. No debe afirmarse erróneamente que el Derecho del Trabajo contiene normas que niegan protección al patrón, tal afirmación es incorrecta debido a que también existen garantías para el patrón, que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

"En el logro del equilibrio de intereses se ha desarrollado principalmente la lucha obrero patronal, dentro del campo del Derecho y los vaivenes de nuestra vida política han llevado a buscar interpretaciones de leyes obreras por los tribunales del trabajo y por el jerárquicamente más alto tribunal del país, que en múltiples ocasiones han resuelto contradictorias entre sí".²⁷ De lo anterior se puede desprender la gran trascendencia que tiene el Derecho del Trabajo para cualquier persona sea patrón o trabajador, la interpretación de la Ley del Trabajo que hacen los tribunales superiores para saber que criterio les favorece, para actuar adecuadamente en la regulación de las relaciones del trabajo.

Este artículo rompió con la Constitución tradicional, que solamente

27 GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, décimo octava edición, Porrúa, México, 1994, p. 24.

establece las garantías de los individuos y la composición de la estructura del Estado, contiene la parte más humana respecto de las garantías sociales contempladas por primera vez en una Constitución. La clase trabajadora encuentra los mínimos económicos y de seguridad social que deben llevarse a cabo, cuando el trabajador presta su servicio personal y subordinado al patrón.

Su precedente fue el Programa del Partido Liberal, ya que este artículo incluye varias demandas consignadas en dicho Programa de Ricardo y Enrique Flores Magón, fue el primer documento en establecer las peticiones del trabajador que debería de gozar.

Desde 1917 los congresos estatales expidieron gran cantidad de leyes del trabajo, que establecían tratos diferentes hacia los trabajadores, esto implicaba la negación del principio de igualdad. El artículo 27 constitucional reivindicaba para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, por lo tanto los asuntos relativos al aprovechamiento de recursos naturales, derivados de este artículo tendrían que ser resueltos por autoridades federales, además en los conflictos colectivos y en las huelgas que comprendían dos o más Entidades Federativas, ninguna autoridad estatal intervenía en los mismos por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

En consecuencia de lo anterior, en 1929 se modifica el preámbulo del artículo 123 constitucional y su fracción XXIX, dejándose como facultad exclusiva para el Congreso de la Unión legislar en materia del trabajo, ya que contenían diferentes derechos del trabajador las leyes del trabajo de cada entidad, dicha fracción hace referencia a la Ley del Seguro Social. En ambas modificaciones se expidieron en 1931 y 1943 sus respectivas leyes. En 1942 se modifica la fracción X, del artículo 73 constitucional, en la que se estableció: "El Congreso tiene facultad: ...para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123;". Las legislaturas estatales carecen de facultades para reglamentar las relaciones de trabajo entre los particulares.

Artículo 123. 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.”.²⁸

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que actualmente nos rige, es el resultado del primer movimiento social del mundo en el siglo XX. Las necesidades y las ansias de los trabajadores estaban obstruidas por la barrera de las normas jurídicas, el movimiento social fue la línea de división entre el pasado y el presente, a partir de ese momento llevo a la población a darse una Constitución acorde a la manera de ser, vivir y pensar de todos los mexicanos, el artículo 123 constitucional protege a la persona no como individuo, sino como componente de un grupo social.

Las normas contenidas en el artículo 123, apartado “A” constitucional sirven para facilitar el desarrollo del servicio del trabajador hacia su patrón, contienen los mínimos que debe gozar el trabajador, desarrollándose en la relación de trabajo, en los contratos individuales y colectivos, en los convenios, así como en los laudos de las Juntas.

El Derecho del Trabajo tiene como objetivo, dar cumplimiento a los derechos de la clase trabajadora, las normas comprendidas en la ley sirven para proteger al trabajador de los actos unilaterales de los patrones. Dichas normas deben desarrollarse desde el inicio de la relación de trabajo hasta la terminación de la misma, al momento de realizar el acuerdo mutuo.

A continuación se aprecia una comparación entre el texto del artículo 123 Constitucional de 1917 y el texto del mismo artículo vigente, se observa que fracciones contienen los Principios del Derecho del Trabajo y sus características de los derechos del trabajador:

28 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones Jurídicas Red, México, 1999, p. 64.

Texto de 1917:

PRIMER PARRAFO. No contiene ningún principio, el artículo rige al trabajador en sus diversas acepciones, establece las condiciones mínimas de trabajo.

- I. Igualdad de jornada para los trabajadores con sus excepciones (seis horas máximo para los trabajadores menores de dieciséis años).
- IV. Igualdad de días de descanso para hombres y mujeres, por cada seis días de trabajo.
- VI. El patrón no podrá pagar un salario inferior al mínimo que debe recibir el trabajador por la prestación de su servicio. Irrenunciabilidad a recibir el salario mínimo.
- VII. Los trabajadores que realicen una misma actividad deben recibir el mismo salario. Hay igualdad de salarios para los trabajadores.
- VIII. Inembargabilidad el salario. Norma protectora contra los abusos que cometa el patrón.
- XVI. Libertad del trabajador de incorporarse a cualquier agrupación de su preferencia.
- XXII. Derecho a la indemnización por despido injustificado o el cumplimiento del contrato por parte del patrón, a elección del trabajador.
- XXIII. Preferencia hacia los trabajadores sobre cualquier persona física o moral que sea el acreedor del patrón y tenga mejor derecho de preferencia, al momento de que el patrón solviente todas sus prestaciones. Derecho de preferencia de los trabajadores.
- XXIV. El trabajador no puede renunciar a recibir su salario de un mes, para

pagar las deudas contraídas con su patrón, socios de éste o sus familiares. Opera la irrenunciabilidad al salario.

XXV. Contempla los derechos irrenunciables de los trabajadores, aunque el trabajador exprese su voluntad de renunciar a ellos, la ley muestra mayor énfasis en estas condiciones de trabajo, las cuales deben observarse y respetarse en las relaciones de trabajo.

XXVI. Inembargabilidad del patrimonio familiar.

Texto vigente:

PRIMER PARRAFO. Contiene textualmente el derecho al trabajo (relacionado con el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, que expresa el derecho al trabajo). El inciso A establece: "las condiciones mínimas de trabajo a favor para los trabajadores en sus diversas acepciones".

- I. Conserva el texto original.
- IV. Conserva el texto original.
- VI. Conserva el texto original.
- VII. Conserva el texto original.
- VIII. Conserva el texto original.
- XVI. Conserva el texto original.
- XXII. Conserva el texto original.

XXIII. Conserva el texto original.

XXIV. Conserva el texto original.

XXVII. Conserva el texto original.

XXVIII. Conserva el texto original.

El texto original del artículo 123 constitucional contiene treinta fracciones, que contemplan los derechos del trabajador que rigen el contrato de trabajo y por consiguiente la relación de trabajo, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades estatales, en sus respectivos territorios. El texto vigente del apartado "A", del artículo 123 constitucional contiene treinta y un fracciones que contemplan los derechos del trabajador que rigen el contrato de trabajo y la relación de trabajo, algunas de estas fracciones no han sufrido reforma alguna, la última fracción establece la competencia de la autoridad federal en diversos asuntos.

El antecedente legislativo del Derecho del Trabajo es la Constitución de 1917, que es de carácter progresista, anticlerical y social, agrupa los derechos de los trabajadores que se encontraban dispersos en las legislaciones estatales, cuyo punto fundamental es el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, ya que esta contribuye al progreso de la sociedad.

Fue la primera Constitución Social en el mundo, al establecer los beneficios mínimos del trabajador, que deben observarse en toda relación de trabajo, ya que el trabajo es una característica distintiva del hombre al relacionarse con otros. Considera los derechos del trabajador, porque existe una desigualdad social y económica entre el patrón y el trabajador, exige la dignidad del trabajador, para ser visto como una persona y no como un medio en la relación de trabajo.

Los derechos del trabajador son:

a) Públicos. Se establecen en beneficio del trabajador.

- b) Subjetivos. Dan una acción personal al trabajador para que se cumplan sus derechos.
- c) Generales. El titular de estos derechos es el trabajador mexicano o extranjero.
- d) Irrenunciables e imprescriptibles. El trabajador no puede renunciar a sus derechos, ni tampoco se pierden por el transcurso del tiempo, ya que se dirigen a la esencia del hombre que es su dignidad.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta ley fue una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, reunió todos los derechos del trabajador que se encontraban en diferentes legislaciones estatales, por lo tanto los trabajadores gozaban de los mismos derechos y ningún conflicto colectivo o huelga que abarcara el territorio de dos o más Estados quedaría sin sujetarse a una resolución. El progreso de la vida nacional exigía un ordenamiento que agrupará las conquistas de los trabajadores y elevará sus niveles de vida, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y en la distribución de bienes.

En 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley de Trabajo, considerada la primera ley en el continente americano, sirvió de pauta para la elaboración de leyes del trabajo de las restantes Entidades Federativas y fue precursora para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley de Veracruz consignaba grandes beneficios, entre otros: el reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga, ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, también se reconocieron las disposiciones sobre las condiciones de trabajo y sobre el salario, que contribuyeron a un mejor desarrollo de la vida de los trabajadores.

En 1928 se reunió en el Distrito Federal una asamblea integrada por patrones y trabajadores, a la cual se le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal de Trabajo al cual no se le dio mayor importancia, es el antecedente de la Ley de 1931.

En 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez reformada la Constitución, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el cual fue criticado por los trabajadores, encontró una fuerte oposición en el Congreso por contener la sindicalización única, establecía el arbitraje obligatorio de las huelgas, conocido bajo el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque la Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo, de acuerdo con el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXI.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo, después de varias modificaciones fue aprobado y promulgado por el Presidente Don Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año.

Esta ley ha elevado las condiciones de trabajo del trabajador, sus principios, instituciones, la regulación de los conflictos, el establecimiento de beneficios mínimos que deberían corresponder al trabajador por la prestación de su servicio, hizo posible que el trabajador se le considerara como persona. El artículo 123 constitucional, apartado "A" fija los derechos del trabajador, dejándole a esta ley su reglamentación específica.

La Ley Federal del Trabajo estuvo vigente hasta 1970, fecha en que se promulgó la nueva ley, fue reiteradamente reformada y adicionada. Los artículos de dicha ley constituyen la agrupación de las leyes laborales de la República Mexicana. En cuanto a la interpretación jurisprudencial de la ley, se asentaron tesis de Derecho al Trabajo, relativas a: la estabilidad en el trabajo, mientras subsista la materia de éste. Consideraba a los gerentes de las empresas como trabajadores frente a éstas, en cuanto al salario admite como válidas las retenciones, cuando no sean superiores al salario mínimo o al remunerador y el salario se integraba con las ventajas económicas establecidas en el contrato.

Dicha ley declaró al derecho común, entendiéndose como este al Derecho Civil norma supletoria del Derecho del Trabajo, concibió al salario como la retribución resultado de la relación de trabajo. La ley se divide en once títulos, en los cuales se incluían seiscientos ochenta y cinco artículos, se le incorporaron los relativos al salario mínimo, los de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los relativos al trabajo de las mujeres, de los menores y los de las tripulaciones aeronáuticas, en el título segundo que es el más amplio se incluyen las disposiciones relativas al derecho individual del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación patrón-trabajador como un contrato, el artículo 18 de la ley en comento establece: "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".²⁹

Lo anterior fue una innovación, al considerar que no era necesario un contrato escrito para comprobar la relación de trabajo, es suficiente prestar un servicio personal y este sea recibido, lo cual opera hasta la fecha, ya que muchas veces no existe un contrato de trabajo, esto no importa, la relación y el contrato de trabajo producen los mismos efectos. No contempla la obligación del patrón de proporcionar capacitación o adiestramiento a los trabajadores.

No solo lo anterior fue innovación trascendental, también lo fueron: la irrenunciabilidad de las disposiciones de esta ley en lo que favorezcan al trabajador (art. 15); protegía al salario mínimo contra cualquier compensación o descuento a voluntad exclusiva del patrón (art. 100); tampoco el salario era susceptible de embargo administrativo, aunado con lo anterior (art. 95); regía la ley en los casos en que hubiera cláusulas nulas (art. 22 último párrafo).

Esta ley ya contemplaba: como disposición nula, la que permitiera imposición de multas para retener el salario (arts. 22, fracción XII, 91); permitía el contrato verbal, al trabajo del campo, al servicio doméstico y trabajo temporal menor de sesenta días (art. 26, fracciones I, II y III); la preferencia de pago de

²⁹ Ley Federal del Trabajo, D.O.F., 28 de agosto de 1931, Tomo LXVII, No 51, segunda sección, p. 8.

salarios devengados sobre cualquier crédito o situación de la empresa, por ejemplo, liquidación, embargo, sucesión (arts. 36 y 97); irrenunciabilidad de ceder el salario a favor de otra persona (art. 96); la transacción o convenio entre el patrón y trabajador (art. 98); período vacacional de cuatro días por el primer año de trabajo y seis para el segundo (art. 82); trabajo diurno y nocturno (art.68); pago de salarios caídos desde el despido injustificado hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje emita su laudo (art. 69); establece los límites inferiores que debían contener los contratos de trabajo a favor de los trabajadores (art. 13 transitorio); abroga todas las leyes federales y locales en materia del trabajo, que se opongan a esta ley (art. 14 transitorio).

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo es la base donde se desarrollan los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, apartado "A". La elaboración de la multitudada Ley configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, por ser el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios rectores del Derecho del Trabajo. establecidos en el artículo 123 constitucional, su consulta y discusión en las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones, constituyen una lucha y un debate con la sociedad.

En 1960, el Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos designó una Comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley de Trabajo, dicha Comisión estaba integrada por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, este anteproyecto exigía que se reformarían las fracciones II , III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A", del artículo 123 constitucional, para que estuvieran acorde con: aumentar a catorce años la edad mínima para trabajar; establecer un procedimiento eficaz para determinar los salarios; un procedimiento para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de la empresas; corregir la interpretación de las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad del trabajador en su empleo; y definir claramente la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En ese mismo año se aprobaron las reformas constitucionales, al anteproyecto de ley no se le dio mayor seguimiento.

En 1968, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una Comisión compuesta por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, con la finalidad de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo, se informó al Presidente de la República que el anteproyecto estaba concluido, este envió una copia del proyecto a todos los sectores interesados para que realizaran las observaciones al mismo.

Se convocó a las clases sociales para que designaran personas que se reunieran con la Comisión para intercambiar impresiones que facilitarían la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo. La clase patronal sostuvo una postura negativa, rechazó todas las normas que proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, no solo hicieron una crítica inconsciente de las ideas del proyecto, sino que se afectó de una o de otra forma los intereses y derechos de la clase económicamente débil, llegaron al acuerdo que la reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Los representantes de los trabajadores presentaron a la Comisión sus observaciones y propuestas, partieron de que la nueva ley generalizara las conquistas de los trabajadores y elevara sus niveles de vida a través de una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes.

Entre las reformas se encontraba la federalización en la impartición de justicia, para así evitar la influencia política y económica del gobierno estatal y de los empresarios de la región; reducción de las horas de trabajo a la semana; el pago del tiempo que exceda al tiempo extraordinario; pago de la prima dominical; el pago doble cuando se labore en días de descanso obligatorio; establece como días de descanso obligatorio, el primero de enero (no se trabajaba en este día en el pasado) y cinco de febrero (para conmemorar el aniversario del reconocimiento de los derechos del trabajador); aumento del periodo vacacional y el pago de la prima vacacional.

Dicho proyecto no fue obra del Gobierno, ni tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad, el proyecto fue presentado ante el Poder Legislativo y la Comisión redactora. Contiene las ideas y anhelos de justicia de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo, "en esta ley, la de

1970 se contienen diversos conceptos que, por su contenido general, consideramos que es necesario referir, puesto que advierte el deseo de incluir en dicha ley principios que eran aceptados por la doctrina y la jurisprudencia y que anteriormente no se había estimado que debieran ser objeto de un texto expreso de carácter legal³⁰.

Esta nueva ley no contiene todos los derechos del trabajador, solo guía a los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo. En el artículo segundo de dicha ley, establece que: "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".³¹ El principio de equilibrio es claro, aunque antes solo existía en el texto de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, al referirse a las huelgas lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, se ha sostenido unánimemente que el objetivo de las normas del Derecho del Trabajo es conseguir dicho equilibrio.

La finalidad suprema de la iniciativa de ley era la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres. Las personas que intervinieron en la elaboración de la ley de 1970, se propusieron formular una nueva ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se daban en México, después de 1931 la Ley del Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida económica y social de nuestro país, a fin de hacer honor a la idea de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico.

En esta ley es donde se plasmó la nueva idea del Derecho del Trabajo, formada de dos concepciones elementales: por un lado la ley se apoya en la exposición de que el artículo 123 constitucional contiene los derechos del trabajador, que constituyen la base sobre la cual ha de desarrollarse la relación de trabajo, y por el otro lado; este artículo es consecuencia directa de la autonomía plena del Derecho del Trabajo, lo que implica que su finalidad se encuentra inserta en el artículo 123 constitucional, por lo que este precepto de justicia social corresponde al Derecho Social y no al Derecho Público, ni al Privado.

30 GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 25.

31 Ley Federal del Trabajo, D.O.F. 1º de abril de 1970, Op. cit. p.1.

Un factor que el legislador tomó en consideración al redactar la ley de 1970, fue la necesidad de disminuir el diferencial angustioso entre los trabajadores sindicalizados y amparados por contratos colectivos y aquellos trabajadores que no se encuentran en tal situación. Incorpora como sujetos del Derecho del Trabajo a: trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicios públicos en zonas bajo jurisdicción federal entre otros.

La ley de 1970 supera a la legislación de 1931, porque establece prestaciones superiores a ésta última, se perfeccionó la técnica legislativa de la misma, sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicio en beneficio del trabajador, ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, es decir exigir a lo que se tiene derecho, que es un trato digno. En la nueva ley, la idea de justicia social se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 constitucional, a favor de los trabajadores. No solo el derecho sustantivo de la nueva ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el derecho procesal.

La función de la justicia social es corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindica los derechos de los trabajadores. El 1º de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo, entró en vigencia partir del 1º de mayo de 1970, bajo el régimen gubernativo del Licenciado Luis Echeverría Álvarez, podrá subsistir por un tiempo indefinido si el Gobierno hace concesiones mayores a la clase trabajadora. La nueva ley se divide en dieciséis títulos, con 1010 artículos y 13 artículos transitorios.

Algunas cuestiones que contempla por primera vez la Ley Federal del Trabajo son: el trabajo como un derecho y un deber sociales, igualdad para los trabajadores (art. 3º), derecho y deber son dos principios del Derecho del Trabajo; libertad para trabajar (art. 4º), es otro principio del Derecho del Trabajo; irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la interpretación de esta ley, del contrato de trabajo, del reglamento del trabajo será a favor del trabajador (art. 18), contiene características de los derechos del trabajador; los convenios o liquidaciones serán ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, los aprobará cuando no tenga renuncia de los derechos de los

trabajadores (art. 33), reitera la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; reinstalación o indemnización, a opción del trabajador (art. 48); aumenta a seis días de vacaciones pagadas por el primer año de servicios (art. 76); si el trabajador no cumple un año de servicios tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados al mismo patrón (art. 79, segundo párrafo); el pago de aguinaldo (art. 87); la libertad del trabajador a percibir un salario, al igual que los salarios devengados (arts. 98 y 99), contiene el principio de igualdad; los descuentos autorizados en el salario del trabajador, serán a favor de: la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente (art. 110, fracción V), permite el embargo del salario para el pago de pensiones alimenticias en beneficio de las personas señaladas anteriormente (art. 112, en relación con el 110, fracción V), contiene la característica de inembargabilidad del salario, excepto cuando provenga de autoridad judicial competente; el patrón pagará los gastos para sostener los estudios de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, el patrón proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (art. 132, fracciones XIV y XV); abroga a la Ley Federal del Trabajo de 1931 (art. 2º transitorio). No solo contempla el contrato de trabajo, sino también la relación de trabajo.

2.4. Ley Federal del Trabajo vigente

La Ley Federal del Trabajo debe adaptarse continuamente a las transformaciones de producción y cambios sociales, lográndolo a través de normas activas tendientes a la protección del trabajador, de su familia y de la sociedad. También debe buscarse la reivindicación del trabajador, es decir, que el trabajador recupere la dignidad que le pertenece para que no sea visto ni tratado como un objeto.

En 1973 se reformó la ley, estableciéndose los principios e instituciones para la defensa del poder adquisitivo del salario. En 1975 y 1978 se reforma la fracción XXXI, del apartado "A", del artículo 123 constitucional, aumentándose la competencia de la autoridad federal en los asuntos relativos a: productos químicos, de papel; se incluyeron los medicamentos; enlatado y envasado de alimentos.

En 1976 se reforman los artículos de la Ley Federal del Trabajo, relativos al pago adicional del reparto de utilidades; se hacen deducibles los créditos otorgados por el FONACOT (Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores) al trabajador; se crean Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje. En 1978 se reforma la fracción XIII, apartado "A", del artículo 123 constitucional, y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la obligación del patrón de capacitar y adiestrar al trabajador .

En 1980 se modifican los Título Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley que se refieren a los procedimientos laborales, se adicionó el artículo 47, para establecer las consecuencias por falta de aviso de despido al trabajador. En 1982 y 1984 aumenta la aportación patronal al INFONAVIT (Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores), si el trabajador lo acepta se le hace un descuento sobre su salario del 1% para la administración y mantenimiento de casas financiadas por dicho instituto.

En 1983 se reforman los artículos 570 y 573 de la Ley para permitir la revisión y aumento del salario mínimo en un lapso menor al de un año. En 1984 se modifican los artículos de la Ley, relativos al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para estar a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En 1987 se reforma la fracción VI, del apartado "A", del artículo 123 constitucional y sus relativos de la ley, con la finalidad de que sea la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la que fije el mismo; se sustituyen las palabras zonas económicas por las de áreas geográficas; la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integran de manera tripartita.

En 1988 se adicionó el artículo 74 de la Ley en comento para considerar como día de descanso obligatorio, el día señalado por la ley federal y leyes locales electorales para llevar a cabo elecciones. En 1990 se reforma el inciso a, fracción XXXI, apartado "A", del artículo 123 constitucional, para proteger por este apartado y por la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores al servicio de la banca privatizada. En 1998 se modificaron los artículos 196, 216, para establecer que el trabajador de buque y la tripulación aeronáutica deben ser mexicanos por nacimiento y no adquieran otra nacionalidad.

Desde que se inicia la relación de trabajo se desarrollan los derechos del trabajador, como son: de antigüedad; de preferencia y; de capacitación y

adiestramiento. Estos se encuentran reconocidos por la Ley Federal de Trabajo, correspondiéndole al trabajador ejercitarlos.

La tecnología en la actualidad requiere que los patrones adiestren a sus trabajadores y los capaciten, para que estos reditúen mejor en sus labores cotidianas y así desarrollar un trabajo mejor. Se han encontrado como solución a estos problemas que el patrón facilite a su trabajador los conocimientos necesarios para que puedan aplicarlos en sus labores diarias, por tanto, resulta importante la capacitación y adiestramiento para ocupar puestos de mayor jerarquía y por consiguiente mejores salarios para un mejor nivel de vida.

En la actualidad se ha visto como en los niveles superiores se organizan constantemente cursos de capacitación para gerentes, altos ejecutivos etc., todo ello para que conozcan mejor los sistemas de administración de empresas. La Ley Federal del Trabajo lo contempla en las obligaciones de los patrones de facilitar capacitación y adiestramiento para sus trabajadores. Las empresas según sus posibilidades económicas pueden instalar centros de capacitación y adiestramiento en sus centros de operación, o pueden reunirse dos o más empresas para instalar los centros antes mencionados si sus posibilidades económicas no se los permiten, así mismo los patrones pueden utilizar a sus propios trabajadores como profesores o técnicos para ello.

La capacitación y adiestramiento no deben verla los patrones como una carga imperativa, que puede sustituirse o disminuirse a cambio de aumentos de salarios o en otras prestaciones, por ejemplo, aumento de días vacacionales, por el contrario estas obligaciones deben ser revisadas y mejoradas a través de los planes y programas sobre esta materia, ya que es un derecho del trabajador, porque beneficia a él, a la empresa reflejándose en su productividad y en la sociedad, hace al trabajador más útil y diestro con un mejor nivel de vida. La capacitación y adiestramiento deben ser permanentes a cargo del patrón, se contempla en la Constitución Federal (art. 123, apartado "A", fracción XV), en la Ley Federal del Trabajo (arts. 153-A al 153-X) y en los contratos.

Los ordenamientos en materia laboral no mencionan alguna diferencia entre capacitación y adiestramiento, entendiéndose "por capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y

que generalmente es mejor retribuido, y adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando".³²

El legislador mexicano, en la ley vigente se ha dado cuenta de la necesidad que tienen tanto los trabajadores como los patrones de capacitación y adiestramiento, unos para obtener mayores salarios y mejor nivel de vida, los otros para obtener la prosperidad y desarrollo de su empresa.

Los patrones están obligados a capacitar y adiestrar a sus trabajadores, queda así establecido en el artículo 123 apartado "A" fracción XIII de la Constitución Federal. La Ley Federal del Trabajo expresa la manera en que se llevará a cabo, en el contrato de trabajo debe estipularse (art. 25, fracción VIII de la ley en comento).

La capacitación es necesaria, debe darse a la par del trabajo, y en la medida que todo evoluciona, se hace indispensable en todo desarrollo, al trabajador que ha sido capacitado y adiestrado debe dársele una motivación, no hay mejor motivación que la del aspecto económico, ya que si está capacitado y adiestrado debe ser mejor aprovechado, trae consigo una mejor remuneración económica, así despierta el interés del trabajador de adquirir conocimientos, para aspirar a un mejor nivel tanto económico como jerárquico dentro de la empresa.

El trabajador es la piedra angular o la base de la sociedad, a la cual retribuye con productos o servicios, porqué es su deber por el trabajo dado, "es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado; recurso básico y limite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de la riqueza. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar. En lo político es participante activo y receptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la nación. El trabajador es el instrumento primario, objetivo sólido, indiscutible de su participación en los procesos de formación y creación

32 BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 247.

de satisfactores que demanda la sociedad".³³

El trabajador es una fuente de explotación, en el sentido que pueden ser perfectamente aprovechados sus servicios si está adecuado a la necesidad del patrón, para lograr una mejor productividad y llevándose paralelamente una reducción de accidentes de trabajo, provocados por un mal e inadecuado manejo de maquinaria.

Capacitación y adiestramiento son figuras de instrucción, de formación para el trabajador, con la finalidad de: actualizar; mejorar la sapiencia del trabajador en su hacer y lograr el ascenso de éste dentro del lugar donde presta sus servicios; mejorar la productividad, ya que es de gran trascendencia para el trabajador, patrón y sociedad; proporcionar al trabajador información de cómo aplicar la nueva tecnología en el desempeño de su trabajo; preparar al trabajador para una nueva vacante.

Son derechos optativos del trabajador sindicalizado o no sindicalizado contemplados en la ley, también tienen la obligación de asistir a los cursos, atender las indicaciones y presentar los exámenes requeridos (arts. 153-A al 153-X). La ley marca la pauta a seguir en la capacitación y adiestramiento, las condiciones deben quedar insertadas en los contratos de trabajo, corresponde al patrón proporcionarlos dentro o fuera de la empresa durante las horas de trabajo.

Después de haber recibido capacitación y adiestramiento los trabajadores, hay dos aptos, se preferirá al de mayor antigüedad, si los dos tienen la misma antigüedad, se preferirá al que dependan personas económicamente de él, si de los dos dependen personas, se preferirá al más apto después de un examen específico.

El patrón está obligado a capacitar y adiestrar a los trabajadores menores de 16 años (art. 180, fracción VI); la ley no deja esta obligación al

33 BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, pp. 284-285.

libre albedrío del patrón, sino que la Secretaría de Educación Pública en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizarán la vigilancia del cumplimiento de esta obligación (art. 526).

A lo largo de la historia del Derecho del Trabajo ha existido una evolución proteccionista a favor del trabajador, lo cual es acertado porque el espíritu del Constituyente de 1916-17 era la protección de los trabajadores, la cual al paso de los años ha evolucionado y sigue en evolución, "se escenifica ante nosotros una incesante carrera entre la realidad cambiante y la tarea del legislador, consistente en adecuar las normas jurídicas a esos cambios, ya que el Estado mexicano sí puede asegurar a los trabajadores, ahora y no como una medida compensatoria, sino de franca justicia, es la igualdad de trato a toda la clase trabajadora en los ordenamientos del trabajo, a partir de la Constitución".³⁴

El artículo 123 de la Constitución de 1917 ha sido rebasado por la realidad, esta pide a la sociedad que exista para el trabajador una satisfacción de sus necesidades que exige su condición humana, debiéndose reflejar en los derechos que debe gozar. Existen además de los derechos ya mencionados los que se denominan de preferencia, antigüedad y ascenso.

Los patrones están obligados a preferir a los trabajadores mexicanos sindicalizados, con mayor antigüedad y tengan que satisfacer necesidades familiares (art. 154). Las vacantes definitivas, provisionales mayores de treinta días o puestos de nueva creación, deben ser ocupadas por el trabajador apto, a falta de capacitación y adiestramiento, lo ocupará el de mayor antigüedad y tenga una familia a su cargo (art. 159). Se vuelve a repetir satisfacción de necesidades, no solo económicas, sino también en la dignidad del trabajador, porque merece un trato humano en la relación de trabajo.

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de doce días de salario, por cada año de servicio; los trabajadores que hayan cumplido quince años de servicio y se separen voluntariamente, tienen derecho a una prima de antigüedad; los que se separen por causa justificada o los

34 DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1992, pp. 57-58.

separen injustificadamente tienen derecho a una prima de antigüedad; si se muere el trabajador no importa los años de antigüedad, tendrán derecho a recibir la prima de antigüedad:

1. La viuda (o) con incapacidad del cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y mayores de esta edad con incapacidad del cincuenta por ciento o más;
2. Ascendientes con las personas antes mencionadas con el requisito que hayan dependido económicamente de él;
3. A falta de viuda (o), hijos, ascendientes concurrirá la persona que dependió del trabajador económicamente y,
4. A falta de todas, recibirá la indemnización el IMSS (art. 162).

Este es un derecho del trabajador, el cómputo de la antigüedad se inicia desde el primer día que se da la relación de trabajo, hasta que termina por el paso de los años justificada o injustificadamente, al respecto es "un derecho de los trabajadores que se origina por la circunstancia de que el paso del tiempo resta vigor, facultades y capacidad a los trabajadores, de manera que si dejará de prestar servicios, en cualquiera de los casos presentes, su derecho se traduciría en un respaldo económico".³⁵

Como hemos planteado desde un principio, el factor económico es importante y más en este caso, cuando el trabajador después de un tiempo de prestar sus servicios debe de contar con un respaldo pecuniario, si deja de tener ambos no puede satisfacer sus necesidades, ni mucho menos las de su familia. Es por eso que la prima de antigüedad es importante, ya que en ese lapso, cuando el trabajador no es sujeto activo cuenta con dinero para no interrumpir enérgicamente la satisfacción de necesidades, hasta que vuelva a ser sujeto en una relación de trabajo.

35 SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México, p. 181.

En el caso de que el trabajador se retire voluntariamente de su trabajo, tras haber prestado sus servicios al patrón por más de quince años, cuenta con la prima de antigüedad, ya que es considerada como un estímulo por esos años de servicios que no fueron su salario y su trabajo satisfactorios momentáneos, sino que también satisfacen sus necesidades futuras.

En la reducción de personal a causa de implantación de maquinaria o cambio en el sistema de producción, el patrón debe contar con autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más veinte días por cada año de servicios o la cantidad estipulada en el contrato si fuere mayor, además de la prima de antigüedad que establece el artículo 162 (art. 439).

El artículo anterior es una excepción a la prima de antigüedad que marca el artículo 162 de la multicitada ley, ya que el patrón por razones tecnológicas requiere reduce el número de trabajadores con aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En este caso los trabajadores no quedan desprotegidos, reciben una compensación pecuniaria por ya no ser necesarios sus servicios para el patrón, por consiguiente el trabajador satisface sus necesidades aún cuando no presta sus servicios.

La capacitación y adiestramiento sirven de antecedentes para que el trabajador sea preferido para ocupar la vacante inmediata superior o de nueva creación, en otras palabras el trabajador asciende, por consiguiente aumenta sus años de servicios al mismo patrón y aumenta su antigüedad.

La Ley vigente contiene procesos para presionar a los individuos para que realicen las conductas a las que son condenados por medio del laudo, contiene normas que impone deberes y concede derechos, ya que los del trabajador se ven respaldados por alguien quién es obedecido por ser supremo y externamente superior (puede ser la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje de competencias Federal o Local).

En este capítulo hemos hecho un breve análisis de la situación del trabajador desde la Constitución de 1857 que solamente establecía la libertad de trabajo hasta la actualidad, sin hacer menos la Constitución de 1917, que es el primer ordenamiento federal que la reconoce y la protege contra actos

unilaterales del patrón en la relación de trabajo, no solo era necesario que estableciera los mínimos que deben darse en la relación, es importante su reglamentación. En 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo que contenía los mínimos a favor del trabajador. En 1970 fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo que en la actualidad nos rige y establece nuevas y reformadas normas protectoras del trabajador.

Todos estos derechos adquiridos con el paso del tiempo, no tendrían razón de establecerlos en la ley, ni adecuarse a las relaciones de trabajo, si al terminar la misma surge un conflicto en el cual se ejerciera la acción y demás prestaciones necesarias no los protegiera contra las decisiones unilaterales del patrón.

CAPITULO 3

LOS CONFLICTOS LABORALES Y LAS ACCIONES PROCESALES

El trabajo es uno de los más altos valores humanos y medio con el que los hombres deben contribuir al progreso de la sociedad, el valor del trabajo humano no es el tipo de trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona, debe considerarse al trabajador como lo que es, un ser humano.

El trabajo es una actividad humana donde el hombre entero, pensamiento y manos se expresan en sus obras para la obtención de bienes necesarios, tan necesario como comer, dormir o instruirse. El hombre busca un ambiente al cual pertenecer, para cumplir una función donde vea el propósito de su trabajo y sienta la propia importancia de realizarlo, el trabajador presta una contribución indispensable al progreso de la humanidad.

El valor trabajo está vinculado al hecho de quien lo lleva a cabo es una persona libre, es decir, un sujeto que decide de sí mismo. El valor del trabajo humano es el hecho de que quien lo ejecuta es una persona, las fuentes de la dignidad del trabajo deben buscarse no en su dimensión objetiva, sino en su dimensión subjetiva.

El trabajo humano aparece sometido a la ley de la oferta y de la demanda, para que el patrón no tenga producción en abundancia, algunos trabajadores son despedidos justificada o injustificadamente, no se considera al trabajador como lo que es, un ser humano, no existe una plena realización del hombre en el trabajo, porque no hay colaboración de las personas en busca de su plena realidad humana y de su elevación social.

Cuando se despide al trabajador se comete una injusticia por parte del patrón que no atiende las necesidades y derechos del trabajador, injusticia al no darle el salario debido, o no darle las prestaciones que le corresponden, surge así el conflicto laboral. Para algunos autores conflicto es la serie de diferencias que se dan en la relación de trabajo. Las diferencias que surgen entre las partes de un contrato de trabajo versan sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como de las violaciones a la ley laboral por parte del patrón en la mayoría de los casos o, por parte de los trabajadores.

Conflicto es "toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma".³⁶ Esta definición es concreta al establecer que el conflicto puede darse desde el inicio de la relación de trabajo, porque el conflicto es efecto de la relación de trabajo, o del contrato o de la ley laboral.

Debido a la existencia de los conflictos, ha sido necesario requerir de la intervención de órganos constituidos especialmente para resolverlos, así como también de un procedimiento especial, que contenga sistemas especiales, con el objeto de solucionar los conflictos de manera justa. La legislación laboral reconoce y acepta a la conciliación y arbitraje como métodos adecuados para solucionar esos conflictos, se conceptúa a la primera como la regla que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes; a la segunda como la regla que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falta.

Cuando se da el despido trae como consecuencia que se ejerciten dos acciones fundamentales que son:

- A) Reinstalación o
- B) Indemnización constitucional

Ambas acciones tienen su fundamento en el artículo 123 apartado "A", fracción XXII constitucional y en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, junto con estas dos acciones el trabajador tiene derecho a que se le paguen los salarios desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo. En la acción de indemnización el trabajador no desea mantenerse en ese trabajo, tiene derecho a recibir una cantidad de dinero, en la reinstalación el trabajador desea que siga la relación de trabajo con el mismo patrón.

36 BERMUDEZ CISNEROS, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1989, p. 41.

3.1. Causas de los conflictos laborales

La relación de trabajo está integrada por el trabajador y por el patrón, este último realiza la aportación económica o del capital, que invierte en la producción, el trabajador aporta su esfuerzo, cuando existe conflicto entre los sujetos de la relación de trabajo, el conflicto es resuelto por el ordenamiento jurídico.

Esos conflictos son circunstancias primarias que deterioran la relación de trabajo, traen consecuencias jurídicas de las cuales conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los conflictos son el punto central de la controversia entre el patrón y el trabajador, consiste en saber si existe o no la relación de trabajo.

Los conflictos surgen por las diferencias que se dan en la relación de trabajo, se hace notar esa diferencia ante la autoridad laboral competente. Las causas del conflicto son:

- a) Cambio de las condiciones de trabajo.
- b) Interpretación de las condiciones de trabajo que rigen dicha relación.
- c) Cumplimiento de las relaciones de trabajo.
- d) Terminación de la relación de trabajo, para que esta deje de producir sus efectos.

La manera más frecuente y notable de la suspensión de la relación de trabajo es el despido, ya que el patrón viola los derechos del trabajador. El despido es justificable, sin responsabilidad para el patrón o para el trabajador en determinados casos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, al no existir causa establecida o análoga por disposición de la ley en comento, el despido carece de efectos y trae como resultado la indemnización o la reinstalación.

El trabajador puede ser despedido por cualquier causa, en cualquier momento de la relación de trabajo. La rescisión de la relación de trabajo es un derecho del patrón y del trabajador, el despido puede darse con o sin causa justificada, en otras palabras, que la causa esté establecida en la ley, entendiéndose por despido "la declaración unilateral por la cual se pone término al contrato para lo futuro".³⁷

El despido es un acto unilateral del patrón, por medio del cual da por terminada la relación de trabajo, por incurrir el trabajador en una causa grave a consideración del primero. Se equipara al despido el hecho de que el patrón no suministre trabajo. El patrón hace del conocimiento del trabajador el despido, frecuentemente se hace de manera oral, el despido debe constar por escrito y expresarse la voluntad de terminar la relación de trabajo.

El despido no implica la finalización de la relación de trabajo, su finalización va a depender a que el funcionario de la Junta confirme el despido, durante este tiempo la relación se suspende. Cuando es confirmado el despido, la relación finaliza, si es considerado injustificado la relación no finaliza, vuelve a reanudarse con la reinstalación del trabajador y el cumplimiento de sus demás prestaciones, en caso de indemnización la relación finaliza con el pago de esta y demás prestaciones.

El despido es el resultado de una conducta grave establecida en la Ley, realizada por el trabajador, da lugar a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. El trabajador puede ser despedido por su comportamiento negativo, es decir, por no realizar ciertas actividades correspondientes a la relación de trabajo, o por la ejecución de un hacer que implique una falta grave. La Ley Federal del Trabajo establece las normas mínimas que deben observarse en estos casos como son las causas de rescisión y de terminación de la relación de trabajo.

La rescisión es considerada como la disolución de la relación de trabajo decidido por una de las partes, porque la otra no cumplió con sus obligaciones.

37 KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Practico del Derecho del Trabajo, Volumen I, cuarta edición, Depalma, Argentina, p. 476.

Se considera un acto potestativo, ya que el sujeto a quien corresponde ejercerlo, lo puede llevar a cabo o no, interrumpe la relación de trabajo hasta que se dicta el laudo sobre la acción de cumplimiento de contrato (reinstalación) o indemnización, la relación se disuelve, esto no sucede si se condena al patrón a reinstalarlo, ya que la relación solo se suspendió.

El patrón o el trabajador pueden rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad (art. 46), por ejemplo, en la celebración de un convenio en el que se estipule la terminación de dicha relación. La rescisión sin responsabilidad para el patrón es "la causa justa consistente en la inobservancia, por una de las partes, de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo".³⁸ En este supuesto el trabajador ha incumplido con sus obligaciones (art. 130) derivadas de la relación de trabajo o del contrato, la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá si la causa de rescisión es con o sin responsabilidad para el trabajador.

En la rescisión sin responsabilidad para el patrón, este debe acreditar la causa del mismo, para que no subsista la relación de trabajo, en caso de no acreditar la causa de rescisión, el patrón pagará al trabajador una indemnización o lo reinstalará en su trabajo que desarrollaba, la rescisión implica una violación por parte del patrón a los derechos del trabajador, ya que pierde los derechos derivados de este y su trabajo.

En primer lugar analizaremos las causas que dan origen a la indemnización constitucional o reinstalación, tanto el patrón como el trabajador pueden rescindir la relación de trabajo (art. 46). La Ley Federal de Trabajo establece: las causas generales aplicables a todos los trabajadores; las específicas aplicables a los trabajos especiales y; las análogas a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 47 de la ley en cita, establece las causas generales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, las causas son:

38 Ibidem, p. 502.

1. Trabajador engañe con documentos falsos al patrón para obtener el trabajo. El despido debe realizarse dentro de un plazo de treinta días contados a partir del inicio de la relación de trabajo, transcurrido el término se considera que el patrón está de acuerdo con la actividad del trabajador.
2. Trabajador incurra en faltas de probidad u honradez (sinónimos de modos de actuar aceptables socialmente), o en actos de violencia, injurias, malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal administrativo.

En el caso de la injuria no es suficiente la palabra dicha, requiere la intención, deben expresarse en la demanda y en que consistieron, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará si las palabras dichas llevan la intención. En los casos de actos de violencia, amagos y malos tratamientos son causas de rescisión, salvo que el trabajador se defienda. Amagar es amenazar, dar a entender algo. Violencia es hacer algo con fuerza. La Junta de Conciliación y Arbitraje determinará si estos casos llevan la intención (fraccs. II, III y IV).

3. Trabajador tenga la intención o negligencia de realizar perjuicios materiales graves y comprometa la seguridad del lugar o de las personas que se encuentran en él (fraccs. V, VI y VII). Estas fracciones se relacionan con el art. 135, fracción I de la ley en comento, que prohíbe a los trabajadores ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad del lugar o de las personas.
4. Trabajador cometa actos inmorales en el lugar de trabajo, actos que no son buenos o bien vistos por los demás (fracc. VIII), en relación con el art. 134, fracción VII de la ley en comento, el trabajador debe observar buenas costumbres durante el trabajo.
5. Trabajador revele secretos (fracc. IX), en relación con el artículo 134, fracc. XIII, el trabajador no debe dar a conocer a personas que no laboren con él los secretos comerciales, de fabricación de productos y asuntos administrativos que causen perjuicio al patrón, para que sea causa de rescisión debe causar un perjuicio al patrón.

6. Trabajador falte más de tres veces en treinta días, los días se cuentan a partir de la primera falta, sin permiso del patrón o causa que lo justifique (fracc X). La Junta de Conciliación y Arbitraje decidirá si la causa alegada y comprobada por el trabajador es justificada.
7. Trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes sin causa justificada (fracc. XI), en relación con el artículo 134, fracción III de la ley en comento, el trabajador está subordinado al patrón o representante de éste. El trabajador deber realizar el trabajo encomendado por el patrón, siempre que el trabajo deba cumplirse y no ponga en peligro la vida del trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá si la causa de desobediencia es justificada o no.
8. Trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o no siga los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades (fracc XII), en este caso es obligación del trabajador observar las anteriores medidas, lo que se protege es la salud y vida del hombre.
9. Trabajador concorra a sus labores en estado de ebriedad o bajo el influjo de un narcótico o droga, en este último caso, es causa de excepción la que el médico recete. Ebrio es cuando el trabajador se encuentra bajo el influjo del alcohol, basta la prueba testimonial. Narcótico es el medicamento que produce sueño. En el caso de narcótico o droga el trabajador debe avisar al patrón que se encuentra bajo el influjo de éstos, debe comprobarlo con la correspondiente prescripción médica (fracc. XIII).
10. Trabajador tenga que cumplir sentencia de privación de libertad (fracc. XIV). La prisión preventiva es causa de suspensión de la relación de trabajo, pero si la sentencia es absolutoria, el trabajador reanuda en su puesto que tenía antes de la suspensión
11. Las causas análogas a las fracciones anteriores, además de análogas deben ser graves, implicar un incumplimiento de la obligación y sus consecuencias semejantes a las que produciría una causa de rescisión establecida por la ley. Análoga significa parecido, semejante, similar.

En la causa expresa, el patrón demuestra que el trabajador no cumplió con su obligación sin causa justificada, la Junta de Conciliación y Arbitraje reconocerá la justificación de la rescisión. En la causa análoga, una vez que el patrón demuestre el incumplimiento de la obligación sin justa causa por parte del trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje examinará si la causa es análoga, grave y produzca la rescisión.

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, son las que establece el artículo 51 de la ley en cita, se consideran correlativas a las causas sin responsabilidad para el patrón, con las siguientes diferencias:

- I. Patrón engañe al trabajador respecto de las condiciones de trabajo. El retiro debe realizarse dentro de un plazo de treinta días contados a partir del inicio de la relación de trabajo, para que se aplique esta causa;
- II. Patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo incurran en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, injurias, malos tratos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos u hermanos;

Hay falta de probidad u honradez, cuando no cumpla con sus obligaciones establecidas en la Ley, por ejemplo, pago del salario en lugar diferente o no convenido.

En el caso de la injuria y amenaza no es suficiente la palabra dicha, requiere la intención, deben señalarse en la demanda, expresándose con claridad las palabras, ademanes que la componen, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará si las palabras dichas llevan la intención, a falta de precisión no prospera dicha causal;

- III. El patrón, familiares o trabajadores incurran fuera de servicio en los actos mencionados en el párrafo anterior, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo;
- IV. Patrón disminuya el salario del trabajador. La reducción no implica una causal de retiro, cuando el trabajador y patrón convienen en reducir la

jornada de trabajo que trae como consecuencia la reducción proporcional del salario;

Cuando el patrón no cumple con esta obligación, el trabajador podrá separarse de su trabajo sin incurrir en responsabilidad. El trabajador debe demostrar que realizó las gestiones necesarias para cobrar su salario y que el patrón hizo caso omiso, en caso contrario resulta improcedente la causal, correspondiéndole al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre el monto y pago del salario (art. 784, fracc. XII);

- V. Trabajador no reciba su salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Perjuicios causados por el patrón en los útiles del trabajador. Con esta conducta el patrón pone en peligro la seguridad del trabajador y demás personas que prestan su servicio en el lugar;
- VII. Exista peligro para la vida o salud del trabajador ocasionado por el patrón;
- IX. No obrar el patrón dentro del establecimiento con moderación y ponga el peligro la seguridad en el mismo o de las personas que se encuentran dentro de él;
- X. En las análogas se siguen las mismas reglas de las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón.

La Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 53 las causas de terminación de la relación de trabajo, éstas son:

- I. Mutuo consentimiento del patrón y del trabajador. El patrón obliga al trabajador a firmar la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, en el cual, el segundo manifiesta su voluntad de separarse de la relación de trabajo, o la firman por así convenir a sus intereses;

- II. Muerte del trabajador. Esto se debe a un hecho ajeno a la voluntad del hombre, que se impone a la relación;
- III. Terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital. En el caso del vencimiento del término, al no subsistir materia de trabajo, esta causa opera;
- IV. Incapacidad física o mental del trabajador que hagan imposible la relación de trabajo;
- V. Concurso, quiebra, incosteabilidad, agotamiento de la materia.

Disolución y rescisión son utilizados como sinónimos, significan incumplimiento de una obligación contraída por alguno de los sujetos de la relación de trabajo. Terminación se produce por alguna de las causas ajenas a la voluntad de las partes, con excepción del mutuo consentimiento.

La disolución se inicia con el despido, que es el "acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, en consecuencia, queda separado del trabajo. La separación del trabajador es el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo".³⁹

Después del despido o de la separación se inicia el procedimiento. Cuando el trabajador no acepta la causa del despido, puede inconformarse y optar por el cumplimiento de la relación de trabajo (reinstalación) y el pago de los salarios que dejó de percibir o por el pago de la indemnización constitucional y demás prestaciones. Cuando el trabajador se separa de su trabajo por causa imputable al patrón, tiene derecho a la indemnización constitucional y demás prestaciones.

39 CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. cit. p. 251.

3.1. Conflictos individuales del trabajo

Los conflictos individuales del trabajo, son un desacuerdo entre las personas que intervienen en la relación de trabajo, los sujetos son: patrón-trabajador, y el objeto de la relación es el trabajo, la relación de trabajo debe estar sometida al Derecho del Trabajo.

Diferencias, colisión, controversia, lucha, son sinónimos empleados para nombrar al conflicto y utilizados por algunas leyes, por ejemplo: Ley del Seguro Social en su artículo 275 al citar: "las controversias entre asegurado o sus beneficiarios y el Seguro Social podrán ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje"; artículo 123 constitucional apartado "A", fracción XX: "las controversias o conflictos entre el capital y el trabajo..."; artículo 123 constitucional apartado "A", fracción XXI: "si el patrono se negare a someter sus diferencias...". Estos sinónimos solo exponen un antagonismo de intereses, ya que las partes de la relación de trabajo no se encuentran en un plano de igualdad, desde un punto de vista económico.

Los conflictos son roces que se originan en la relación de trabajo, en el Derecho del Trabajo existen diversas clases de conflictos que son:

- a) Conflictos individuales. Afectan los intereses de un trabajador o de varios, estos conflictos puede ser jurídicos y económicos.
- b) Conflictos colectivos. Afectan los intereses de una profesión, clase o grupo, no importa el número de trabajadores que intervengan en el mismo, estos conflictos pueden ser jurídicos y económicos, por ejemplo, conflicto sobre la titularidad del contrato colectivo entre sindicatos, cambio de estatutos.
- c) Conflictos jurídicos. Hacen referencia a la Interpretación o incumplimiento de la Constitución Federal, de la Ley Federal del Trabajo, del reglamento de trabajo o del contrato de trabajo, éstos pueden ser individuales o colectivos.
- d) Conflictos económicos. Crean, modifican, suspenden o terminan las

condiciones de trabajo, estos conflictos pueden ser colectivos. No se sujeta a la norma existente, sino que esta norma se cambia por otra.

Los conflictos individuales requieren para su solución de la conciliación y del arbitraje, por ejemplo, los conflictos individuales consisten en los roces surgidos en la relación de trabajo, crean, modifican, suspenden o terminan la relación de trabajo, se busca el derecho del trabajador en lo personal, por ejemplo: en un despido injustificado (art. 47), los beneficiarios reclaman prestaciones derivadas de la relación de trabajo, cuando el trabajador haya fallecido.

El conflicto individual surge sobre la interpretación o cumplimiento de la norma de trabajo, resolviéndose en juicio ordinario (arts. 870-891). Los conflictos individuales son de naturaleza jurídica, porque la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la relación de trabajo.

Los conflictos colectivos jurídicos se inician con la violación o no interpretación de las estipulaciones del contrato colectivo, se ven los problemas de aplicación o interpretación de las normas preestablecidas, se persiguen los intereses económicos o jurídicos de un grupo.

Los conflictos que llegan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son individuales jurídicos (exceptuamos los colectivos por no ser materia del presente trabajo) aunque el conflicto sea económico se considera jurídico, porque se violan las condiciones de trabajo, por ejemplo pago de prima de antigüedad, aguinaldo o vacaciones. Aunque el conflicto sea económico no deja de ser jurídico, porque conoce la Junta de Conciliación y Arbitraje, da lugar al procedimiento ordinario, ordinario porque se da con mayor frecuencia.

Los conflictos económicos consisten en determinar la fijación de nuevas condiciones de trabajo, buscan crear o modificar las condiciones de trabajo existentes, el trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, menos horas de trabajo, mayor salario (art. 57).

De manera sencilla y breve, el procedimiento paraprocesal o voluntario se utiliza cuando no existe un conflicto o una confrontación, se requiere de la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje por así convenirlo el patrón y el trabajador, o por convenirle a una de las partes.

El procedimiento se inicia a petición de parte, concurren una o ambas a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y solicitan en forma oral o escrita su intervención, la Junta acuerda lo conducente (arts. 892-991). Cuestiones que se tramitan en este procedimiento:

- a) Ratificación del convenio, por medio del cual liquidan las prestaciones del trabajador.
- b) Aviso de rescisión de la relación de trabajo al trabajador.
- c) Tramite de autorización para trabajar los menores de dieciséis años y mayores de catorce.

En los procedimientos especiales (arts. 892-899), se tramitan los conflictos que:

- a) Determinen la antigüedad del trabajador.
- b) Patrón no cumpla con el derecho de habitación.
- c) Trabajador realice una invención, la Junta de Conciliación y Arbitraje fijará el porcentaje entre patrón y trabajador.
- d) Acciones de capacitación y adiestramiento.

En el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se tramitarán o resolverán los conflictos individuales y colectivos jurídicos que no tengan tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo. La ley en comentó

hace referencia a los conflictos de trabajo entre patrones y trabajadores, derivados de las relaciones de trabajo, los cuales conocerá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 604). La Junta Local de Conciliación y Arbitraje será competente la del domicilio del demandado en los conflictos entre patrones y trabajadores (art. 700, fracción V).

Las partes que contratan arriesgan ya sea capital, ya sea la dedicación personal, ambas partes necesitan ser conscientes de que trabajan hacia un mismo objetivo, producir bienes y servicios para la sociedad. El capital y trabajo no deben considerarse competidores o antagónicos, sino como dos fuerzas en un mismo empeño, ya que aquel es fruto de éste y consecuencia de un buen manejo.

El patrón maneja los medios de producción y, por tanto, es un trabajador más, entra en conflicto con los trabajadores en cuanto asume la representación del capital, con la participación de los trabajadores en las utilidades, se ofrece a los trabajadores una participación dentro de la empresa, para evitar conflictos entre el capital y trabajo.

Para evitar los conflictos, la solución no solo está en manos de los patrones, sino también depende de todos y cada uno de los trabajadores. Los frutos del trabajo se deben al capital y al trabajador, esto repercute en el patrón, trabajador, su familia de éste y la sociedad.

3.2. Acciones procesales

Acción es el derecho público que las personas tienen de poner en movimiento la organización jurisdiccional para obtener una resolución favorable. Es un derecho procesal que desarrolla una relación entre autoridad y persona en el derecho de petición, de dirigirse a los órganos jurisdiccionales, constituye así un derecho subjetivo público, del que es titular frente a la autoridad, que debe otorgar la concreta tutela jurídica.

En otras palabras, la acción es la posibilidad o facultad de hacer alguna cosa; es un derecho a reclamar algo en juicio, por lo tanto es un modo legal de ejercitar el mismo derecho. Público porque es notorio, manifiesto, sabido o visto por todos, poder para hacer algo, que pertenece en este caso a los trabajadores. Tutelar porque es el mando o poder que se confiere a la autoridad para cuidar, proteger al trabajador.

La acción la encontramos en el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXII, que establece: "el cumplimiento del contrato o la indemnización con el importe de tres meses de salario...". La Ley Federal del Trabajo no hace referencia a las acciones, solo en lo referente a la prescripción y a lo que marca el artículo 685, segundo párrafo de la ley en comento. El citado artículo de la ley en estudio establece la suplencia de la queja, queda así tutelada la acción del trabajador, cuando en la demanda de éste no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada por el trabajador, la Junta al admitir la demanda subsanará ésta, aquí se muestra como es tutelado el derecho del trabajador.

No confundir la acción con la pretensión, se considera a ésta última como la declaración de voluntad por la que se solicita la intervención de la autoridad, frente a otra persona determinada, es querer conseguir algo, el sujeto cree tener el derecho sobre algo. Su fundamento se encuentra en el artículo 872 que establece: "con la demanda el actor acompañara las pruebas pertinentes para demostrar sus pretensiones".

Demanda es el medio inicial por el cual se hace valer formalmente el derecho de acción y las pretensiones. La demanda es "un acto escrito".⁴⁰ Es el acto procesal por el que el actor o demandante (trabajador), solicita a la autoridad, frente al demandado (patrón) una determinada tutela jurídica en forma de resolución favorable (laudo), mediante un escrito inicial en el que se manifiestan los hechos o antecedentes del caso y su fundamento legal (art. 685).

40 BAYLOS GRAU, Antonio, Jesús Cruz Villalón, Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Trotta, España, p. 122.

El fundamento de la demanda se encuentra en el artículo 878 de la ley en comento, al mencionar que en la etapa de demanda: fracción II, el actor expondrá su demanda precisando los puntos petitorios; fracción III, menciona que expuesta la demanda, el demandado dará contestación a la demanda.

Con la exposición anteriormente hecha, no hay que confundir la acción con la pretensión y con la demanda, ya que la pretensión es la intención de querer algo, se lleva a cabo mediante la acción que es el poder o el derecho a hacer algo, materializándose a través de la demanda, que presenta el trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta tramita y resuelve lo expuesto por el actor o demandante, que en este caso es el trabajador.

Pretensión, acción y demanda son una serie de actos que se relacionan ordenadamente, regulados por las normas del procedimiento que lo encaminan. La Junta de Conciliación y Arbitraje subsanará la demanda cuando sea incompleta en relación con las acciones de indemnización o reinstalación, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, salarios, prima dominical, tiempo extra, días de descanso, hechos que hace valer el trabajador, para que no ocasionen a este algún perjuicio la omisión de la acción (art. 685, segundo párrafo), las acciones se hacen valer en un mismo escrito de demanda.

3.2.1. Indemnización constitucional y prestaciones

El trabajador cuando se separa del trabajo con causa justificada o injustificadamente tiene derecho a una indemnización constitucional, consistente en el pago del importe de tres meses de salario, el patrón deberá pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. En el procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se analizará la justificación o injustificación del despido, si resuelve que fue un acto unilateral no justo del patrón, el trabajador elegirá entre la reinstalación y el pago de la indemnización constitucional.

La indemnización constitucional y la reinstalación son acciones alternativas, primero se pide la reinstalación, en caso de negativa del patrón se

pide la indemnización. La reinstalación se ejercita con excepción de los casos mencionados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de la indemnización debe establecerse el monto de esta.

La Ley Federal del Trabajo no establece el momento en que el trabajador tenga que elegir entre la reinstalación o el pago de la indemnización constitucional (art. 48). El trabajador que obtiene la resolución a su favor, en donde se establece que no hubo causa que justifique el despido, elegirá entre la reinstalación o la indemnización en el momento en que pida la ejecución del laudo.

La estabilidad es una característica de un grupo en virtud de la cual conserva su posición, como es el caso de la estabilidad en el trabajo. El trabajador encuentra su propia permanencia en el trabajo, o la estabilidad a seguir con su trabajo, en otras palabras es el derecho del trabajador a conservar su trabajo durante la relación de trabajo.

En la estabilidad absoluta el patrón no puede disolver la relación de trabajo por voluntad propia, sólo por causa justificada, probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador no esté conforme. En la estabilidad relativa se establecen las causas por las cuales el patrón podrá disolver la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización constitucional. En la realidad el patrón llama al trabajador y le ofrece cierta cantidad de dinero por concepto de prestaciones durante el tiempo que prestó sus servicios al patrón, si el trabajador la acepta, no se contempla un despido, sino una terminación por mutuo consentimiento, ya que ambas partes decidieron concluir la relación de trabajo.

La estabilidad da permanencia en la relación de trabajo, su disolución sólo va a depender de la voluntad del trabajador, por exclusión de la voluntad del patrón por causa de incumplimiento del trabajador de sus obligaciones, y por causas ajenas a la voluntad de las partes que hagan imposible su continuación, busca la seguridad del presente y del futuro.

La permanencia en el trabajo terminará sólo por el incumplimiento de las obligaciones, ya que es un derecho del trabajador la estabilidad. La Ley Federal del Trabajo marca el tiempo en que durarán las relaciones de trabajo,

no dejándolo a la voluntad de una de las partes, la duración puede ser:

1. Por obra determinada, porque así lo requiera su naturaleza, por ejemplo, albañil, carpintero (arts. 35 y 36).
2. Por tiempo determinado, cuando: lo requiera su naturaleza; se sustituya temporalmente a otro trabajador (art. 37).
3. En el caso de explotación de minas que carezcan de minerales, o para restaurar minas abandonadas, la relación de trabajo será por obra o tiempo determinado (art. 38).

Cuando subsista materia del trabajo, la relación de trabajo se prorrogará por el tiempo que dure la materia de trabajo (art. 39). La estabilidad queda insertada en los artículos anteriores, al establecer el tiempo que durará la relación de trabajo, no deja el tiempo de duración de la relación de trabajo a voluntad del patrón, sino que este deberá sujetarse a la duración de la relación de trabajo que marca la ley, porque este es el tiempo mínimo que debe durar la relación.

El trabajador despedido, a su elección puede demandar el pago de la indemnización o bien el cumplimiento de la relación de trabajo, es decir, la reinstalación. Si el trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, queda definitivamente disuelta la relación de trabajo. Si el patrón se niega a reinstalar al trabajador, por encontrarse este en alguno de los casos de excepción establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, debe indemnizarlo en los términos del artículo 50 de la ley en cita, en consecuencia queda disuelta la relación de trabajo.

En cuanto a la suspensión de la relación de trabajo reglamentada desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecida en los artículos 116 al 120, en la misma se encontraban confundidas las relaciones individuales y las colectivas, la Comisión encargada de la elaboración de la nueva ley se empeño en la separación de los dos tipos de relaciones, a efecto de dar a cada una de ellas el tratamiento adecuado.

En cuanto a la rescisión, es conceptuada como el incumplimiento de alguna obligación contraída por los sujetos de la relación de trabajo, es la disolución de la misma manifestada por uno de los sujetos cuando el otro incumple sus obligaciones, es el resultado del ejercicio de un derecho que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en el caso de que otro incumpla con dicha obligación y que esta sea de manera grave, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse, por ejemplo, que el trabajador falte injustificadamente a su trabajo cuatro días o más, el patrón puede separarlo o puede conservarlo.

El incumplimiento ha de referirse a las obligaciones en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores son frecuentes en el cumplimiento de las obligaciones. En cuanto a la terminación se produce por una de las causas ajenas a la voluntad de las partes, es la disolución de la relación de trabajo, por mutuo consentimiento o por la consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad del trabajador o del patrón, que hace imposible su continuación por su naturaleza o por el mutuo consentimiento.

La diferencia entre estas dos figuras jurídicas, es que la rescisión tiene su origen en el incumplimiento de las obligaciones, ahora en cuanto a la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación de trabajo.

Las causas de rescisión en las relaciones de trabajo, son analizadas desde dos perspectivas: una es las que están expresamente contenidas en la ley; y las otras, son las que determina la Junta de Conciliación y Arbitraje. En la Ley Federal del Trabajo se buscó armonizar los principios rectores del Derecho del Trabajo con las exigencias de los trabajadores y patrones.

La relación de trabajo se suspende en conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede demandar la indemnización constitucional o la reinstalación, por lo tanto, hasta que no se resuelva el juicio no se puede determinar si la relación de trabajo se da por terminada o subsiste, o dentro del mismo juicio opere la caducidad, o sin haber interpuesto juicio opere la prescripción.

En cuanto a la disolución de la relación laboral, la iniciativa de esta

compete al trabajador o al patrón según sea el origen de la causa que lo motive, la disolución se inicia con el despido o con la separación del trabajador de su trabajo, si bien es cierto el trabajador puede separarse de su trabajo en el momento que lo desee, pero únicamente por causa de incumplimiento por parte del patrón tendrá derecho a reclamar la indemnización constitucional.

Tanto el despido como la separación del trabajo son actos anteriores a cualquier procedimiento llevado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consumado el despido o la separación del trabajo se inicia el procedimiento. En el caso del despido injustificado el trabajador puede obtener la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que dejó de percibir el día del despido hasta su reinstalación física y jurídica o, el pago de una indemnización consistente en tres meses de salario. Si el trabajador se separa por motivos imputables al patrón, puede reclamar y tiene derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, lo que está establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador podrá optar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba en las mismas condiciones o, se le indemnice con el importe de tres meses de salarios en el juicio correspondiente, cuando el patrón no comprueba la causa de rescisión.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión (art. 47). La finalidad de este párrafo tiene un doble aspecto, ya que existe por una parte la constancia por escrito del despido y, por otro lado, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que aduce el patrón para justificar el despido, lo cual le permitirá preparar su defensa, el patrón puede despedir y no entregar la constancia, si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa causa justificada de la rescisión, lo que dará por resultado, que una vez comprobado el despido, deberá decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización a elección del propio trabajador.

En el caso de despido injustificado, se está en presencia de dos derechos: el primero es el cumplimiento de las obligaciones que por ley le corresponden al trabajador, conocido como el derecho a la reinstalación en el trabajo; y el segundo es el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario. El derecho del trabajador a la separación con causa justificada tiene por ley una indemnización de tres meses de salario.

La fracción XXII, apartado "A" del artículo 123 constitucional otorga los derechos por despido injustificado, establece que el patrón estará obligado a elección del trabajador a reinstalarlo o indemnizarlo pero no está obligado a indemnizar y reinstalar al trabajador.

La finalidad de la indemnización es salvaguardar la dignidad del trabajador que ya no desea regresar al trabajo en el que fue despedido, constituye un derecho para el trabajador y una obligación por parte del patrón de indemnizarlo constitucionalmente, tal y como lo establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de que haya sido despedido de una manera injustificada.

En el caso de los salarios caídos o vencidos, durante la tramitación de los conflictos serán cubiertos por parte del patrón al trabajador, de una manera justa, una vez que haya sido condenado en el laudo (arts. 48, 50 fracc. III y 52). Cuando la indemnización constitucional sea procedente, los salarios caídos o vencidos que se hubieran reclamado, para su cuantificación no se toma en cuenta los aumentos que haya habido al salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento. El salario que se toma de base, es el último que se pago al trabajador antes de su separación del trabajo, es decir, el día en que se rompe con la relación de trabajo.

El trabajador debe probar los hechos imputados al patrón, en virtud de los cuales es separado del trabajo, tiene que demostrar los hechos constitutivos de las causas que le llevaron a decidir sobre la disolución de la relación de trabajo. En este caso los patrones no cedieron tan fácilmente en el campo, sino que en muchas ocasiones, al contestar la demanda niegan el despido y manifiestan que el trabajo esta a entera disposición del trabajador, era de ese modo que se resolvía el problema, porque si el trabajador había intentado su reinstalación, se satisfacía su deseo de regresar al trabajo, pero si éste demandaba el pago de la indemnización, su intención se frustraba.

Cuando el patrón no comprueba las causas de terminación en el juicio, el trabajador tendrá derecho a la indemnización o reinstalación así como los salarios vencidos o caídos (art. 55). Por la naturaleza del despido, es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es que el patrón da por terminada la relación de trabajo, por causa imputable al propio trabajador, la rescisión o despido por parte del patrón no termina por si misma, con la relación

de trabajo, no debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje confirma la justificación del despido, el laudo dará por terminada la relación de trabajo y absolverá al patrón de cualquier responsabilidad frente al trabajador. Si por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán como son la reinstalación, pago de salarios vencidos o caídos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, en este caso el laudo realiza una condición de la que depende el reactivamiento de la relación de trabajo, si el trabajador optó por la reinstalación, no se reactiva la relación de trabajo si optó como prestación la indemnización.

El patrón queda exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de la indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario (art. 50). El patrón no está obligado a reinstalar al trabajador cuando: 1. Tenga una antigüedad menor de un año; 2. No es posible un desarrollo normal de la relación de trabajo; 3. Si es trabajador de confianza; 4. Sea de servicio doméstico; 5. Sea eventual (art. 49).

Las prestaciones que el patrón tiene obligación de otorgar al trabajador en caso de una indemnización por despido injustificado, son:

- A) Pago de salarios caídos. Los salarios caídos o vencidos son aquéllos que el patrón debe dar al trabajador desde el momento en que fue despedido hasta la total reinstalación o indemnización del mismo (art. 48).
- B) Pago de la prima de antigüedad. El pago que el patrón tiene obligación a dar al trabajador por haber cumplido quince años de servicio y que se haya separado voluntariamente de su empleo. También se pagará al trabajador que se separe por causa justificada o injustificada (art. 162).

Para computar la antigüedad del trabajador que ingreso a la empresa antes de la fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, se observará las siguientes normas (art. 5º transitorio):

- I. Trabajador con antigüedad menor de diez años que se separe voluntariamente de su trabajo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, se le pagarán doce días de salario;
- II. Trabajador con antigüedad mayor de diez años y menor de veinte años que se separe voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha en que entre en vigor esta Ley, se le pagarán veinte días de salario;
- III. Trabajador con antigüedad mayor de veinte años que se separe voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha en que entre en vigor esta Ley, se le pagarán treinta y seis días de salario;
- IV. Transcurridos los términos establecidos en las fracciones anteriores se estará a lo establecido por el artículo 162 de esta Ley;
- V. El trabajador separado o se separe dentro del año siguiente al primero de mayo de mil novecientos setenta, tendrá derecho a que se le paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrá derecho a la prima que le corresponda por los años que transcurrieron a partir de la fecha en que entra en vigor esta Ley.

La estabilidad es la base del trabajo, sin esta el trabajador sería despedido y por lo tanto no generaría antigüedad, que es el sostén de otros derechos, por ejemplo, aumento del período de vacaciones. La antigüedad proporciona beneficios por el solo transcurso del tiempo

- C) Pago del aguinaldo. Es la retribución añadida que recibe el trabajador. Derecho del trabajador a recibir un aguinaldo, equivalente a quince días de salario cuando menos, será pagado antes del veinte de diciembre. Si el trabajador no cumplió un año de servicio, tendrá derecho a la parte proporcional de este conforme al tiempo en que prestó sus servicios (art. 87).

- D) Pago de vacaciones. Con las vacaciones el trabajador recupera sus fuerzas empleadas para desarrollar su actividad encomendada. El trabajador que tenga un año de servicios disfrutará de seis días continuos laborables pagados, las vacaciones aumentarán dos días, por cada año siguiente de servicios. Después del cuarto año aumentarán dos días por cada cinco años de servicios. Los trabajadores de temporada tendrán vacaciones en proporción a los días trabajados. Las vacaciones no pueden compensarse con una retribución, es decir, la compensación que se le pague no produce algún efecto, ni evita que el patrón cumpla con esta obligación.

Si la relación de trabajo termina antes de cumplir un año de servicio, se le pagará al trabajador una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, se toma como base que a un año de servicio le corresponde seis días. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones se concederán dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (arts. 76, 79, 80 y 81). El trabajador debe percibir su salario de la misma forma que en los días de descanso, ya que sus necesidades son las mismas en vacaciones y en periodo de trabajo.

- E) Pago de la prima dominical. La ley determina, que debe procurarse que el día de descanso sea el domingo, los trabajadores que laboren el domingo recibirán una prima adicional del 25% sobre el salario del día ordinario. El trabajador no estará obligado a trabajar en sus días de descanso semanal, el día de descanso debe recibir su salario íntegro. Cuando presten sus servicios en días de descanso recibirán un salario doble por el servicio prestado. Los trabajadores y el patrón precisarán cuantos trabajadores prestarán sus servicios en día domingo, en caso de no llegar a un acuerdo, la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá al respecto (arts. 69, 71, 73 y 75).
- F) Tiempo extraordinario. Es aquel que labora el trabajador y como su nombre lo indica es extra, porque se encuentra comprendido fuera de su horario normal de trabajo con una limitación de tres horas extras como máximo en una jornada, y de nueve horas extras como máximo en una semana, las primeras nueve horas extras en una semana serán cubiertas con un 100% más del salario correspondiente a la jornada de trabajo, si el trabajo

extraordinario excede de nueve horas, se cubrirán con un 200% más de salario normal (arts. 66, 67 y 68).

La indemnización de veinte días por cada año de servicio se presenta si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, (art. 50, fracc. II) procede: 1. Cuando el patrón se niegue a reinstalar al trabajador (art. 49); 2. Cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado.

El artículo 123, apartado "A", fracción XXII constitucional señala: "el trabajador que se separe de su trabajo por causa imputable al patrón tendrá derecho a una indemnización". La indemnización constitucional se acumula con otras prestaciones. En los casos de terminación de la relación de trabajo debe indemnizarse y pagar las demás prestaciones. El patrón debe avisar al trabajador de la rescisión de la relación de trabajo, en caso contrario debe indemnizarlo. Cuando el trabajador pierde su trabajo, sufre un daño consistente en la pérdida de este y de los derechos adquiridos durante la relación de trabajo, aunque medie indemnización.

Para determinar el importe del salario debe considerarse la totalidad de las prestaciones que lo constituyen hasta el día en que se pague el total de las prestaciones acumuladas.

3.3.2. Reinstalación

Reinstalar consiste en volver a poner en posesión de su trabajo, cargo o beneficio, poner o colocar en un lugar debido algo. La reinstalación se realiza de manera física y de manera jurídica, es un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que por ley le corresponden, en los mismos términos y condiciones que tenía antes del despido, inclusive con las mejoras de salario que tuviese en el puesto al momento de ser reinstalado, esos derechos son consecuencias de la relación de trabajo que se crea entre el trabajador y el patrón.

La relación de trabajo se encuentra suspendida para conservarla, lo que se suspende es la realización de la actividad por parte del trabajador y los efectos de la relación, es por eso que la reinstalación lo protege, hasta que el conflicto es resuelto, ya que el patrón no puede disolver la relación y esta obligado a cumplir con los derechos del trabajador y a su reinstalación si esta procede, el patrón debe pagar las prestaciones devengadas.

Esta recuperación del trabajador en sus derechos comprende no solamente aquellos que ya disfrutaba antes del despido, sino también los que debió adquirir por la prestación de su trabajo, durante el tiempo que estuvo separado de él, ese tiempo se computará en su antigüedad y le servirá para percibir el salario correspondiente en las vacaciones que no le fueron otorgadas.

El patrón debe ofrecer el trabajo en los mismos términos y condiciones en los que lo realizaba el trabajador, con las mejoras de salario. "Desde el momento del despido hasta la ejecución del laudo que condena a reinstalar al trabajador no hay prestación de servicios ni pago de salarios, pero en el momento que sea reinstalado el trabajador, el patrón tendrá que pagar los salarios caídos correspondientes, deben incluirse los incrementos que haya tenido el salario durante el tiempo que no estuvo vigente la relación".⁴¹

El patrón que despide injustificadamente a un trabajador le causa perjuicios consistentes en la privación de su salario como una ganancia lícita que deja de percibir por motivos imputables al patrón, por lo que se le deben de pagar íntegramente las prestaciones dejadas de recibir por causa imputable al patrón, queda obligado a pagar las prestaciones que dejó de recibir el trabajador.

Si el trabajador fue despedido injustificadamente y la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que es procedente la reinstalación, esta se realizará en los mismos términos en que la realizaba y disfrutará de los beneficios adquiridos durante su separación.

41 RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo, tercera edición, Pac, México, 1990, pp. 29-30.

El artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXII, da a elección del trabajador dos acciones: la reinstalación o el pago de una indemnización consistente en tres meses de salario y otras prestaciones. El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo señala los supuestos en que el patrón quedará eximido de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización de tres meses de salario y demás prestaciones, cuando:

- I. El trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- II. El trabajador tenga contacto directo y permanente con el patrón, la Junta de Conciliación y de Arbitraje estudiará las condiciones que no permiten el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.
- III. El trabajador tenga un puesto de confianza derivado de la naturaleza de las funciones que desempeña, no se puede imponer al patrón que tenga confianza en un trabajador cuando la ha perdido. Este problema se contempla desde una perspectiva: cuando el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si ha perdido la confianza en el trabajador, aún cuando la causa no coincida con las establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (art. 185).
- IV. En el caso del trabajador doméstico, debido a que la naturaleza de la relación de trabajo muestra que existe un contacto continuo, ininterrumpido del trabajador doméstico con el patrón, si se llegará a dar la reinstalación aunque está prohibida, se estaría en el mismo caso del trabajador de confianza (se pierde la seguridad en la persona y por lo tanto el patrón queda eximido, de la obligación de reinstalar al trabajador).
- V. El trabajador sea eventual, su aplicación es muy limitada, porque en un número importante, el patrón en lugar de exponerse a la resolución del juicio, liquidará al trabajador los días que faltan para concluir su trabajo. Su indemnización será conforme a los artículos 123, apartado "A", fracción XXII constitucional y 48 de la Ley Federal del Trabajo, es decir con el importe de tres meses de indemnización.

La indemnización por incumplimiento que ordena la reinstalación, se da cuando un trabajador es despedido de su trabajo sin causa justificada, la Junta de Conciliación y Arbitraje que declara, que el trabajador debe ser restaurado en sus derechos, y el patrón se niega a cumplir el laudo, este opta por el beneficio de la sustitución de cumplimiento directo de reinstalación por el pago de una indemnización, a la que hace referencia el artículo 123, apartado "A", fracción XXI constitucional.

Desde que es despedido el trabajador, hasta el tiempo en que el patrón lo reinstala, la relación de trabajo queda suspendida hasta en tanto no se cumpla con tal derecho por parte del patrón. El cumplimiento de la relación de trabajo como exigencia del trabajador despedido conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que prestaba sus servicios y eventualmente, a que la reinstalación se efectúe en las mismas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos del salario mínimo general o profesional, o de las revisiones de los contratos colectivos, se les han atribuido condiciones más favorables.

Si el trabajador opta por la reinstalación y consecuentemente por el pago de los salarios caídos o vencidos y el patrón no acredita la causa justificada del despido, la relación de trabajo debe continuar en las mismas condiciones establecidas como si nunca se hubiera interrumpido la relación.

La acción de indemnización no puede ser atendida por el patrón, salvo en los casos de excepción previstos por el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por otro lado, cuando se da la reinstalación debe proporcionarse al trabajador los elementos necesarios para el desarrollo de su trabajo, se le deben pagar los salarios dejados de percibir, lo mejor es que el patrón pague de inmediato y no esperar a que se desarrolle todo el juicio, con ello se evita el pago de salarios caídos.

El artículo 49 de la ley en comento es esencialmente procesal, ya que establece los supuestos en que no procede la reinstalación, supuestos que podrá hacer valer el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si el trabajador ejerce la acción de reinstalación, el patrón deberá de comprobar en la audiencia la causa de que se trata, corresponde a la autoridad dictar la resolución que sea procedente.

Si el patrón es eximido de reinstalar al trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo deberá condenar a pagar la indemnización que corresponde a cada supuesto establecido en el artículo 50 de la ley en comento, entre cuyas indemnizaciones quedan incluidos los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo respectivo. Con la simple negativa del patrón a reinstalar al trabajador, éste se puede hacer acreedor a una indemnización correspondiente a la que marca el artículo en comento.

El patrón podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que le otorgue al trabajador un término no mayor de treinta días a partir de la notificación del laudo para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que en caso de no regresar, podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón (art. 519, segundo párrafo).

Se entiende que los salarios vencidos son consecuencia de las acciones originadas en el despido o en la rescisión del contrato por causa imputable al patrón y para que se le condene a su pago, basta que el trabajador demande cualquiera de las dos acciones principales señaladas y prospere, por consecuencia tendrá derecho a las demás prestaciones, "por lo que se refiere a la condena de las indemnizaciones en el laudo deberán tenerse por pagadas cuando materialmente las reciba el trabajador, en la inteligencia de que los salarios vencidos corren hasta que se paguen las indemnizaciones en efectivo de las mismas por el patrón, de manera que los billetes de depósito no surtan ningún efecto legal hasta que los reciba el trabajador".⁴²

Se aplica la fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123 constitucional, ya que contiene las acciones a ejercitar por el trabajador en los casos establecidos por esta fracción, porque la estabilidad en el trabajo no depende de la voluntad del patrón, además debe aplicarse la norma más favorable al trabajador (art. 18), la fracción XXI constitucional no se aplica en los casos de reinstalación o indemnización constitucional, solamente procede la indemnización de tres meses cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

42 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1980, p. 463.

La fracción XXI permite al patrón no someterse a arbitraje de la Junta o no aceptar el laudo que dicte, trae como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, como la reinstalación consiste en hacer, esta es sustituida por el pago de daños y perjuicios.

La fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123 constitucional otorga el derecho a una indemnización o derecho a una reinstalación del trabajador, entonces la fracción XXI de la ley suprema no se aplica cuando el trabajador intenta el cumplimiento de la relación de trabajo, porque en este caso el patrón podría optar por la reinstalación del trabajador o el de la indemnización.

Los salarios caídos o vencidos (palabras utilizadas como sinónimos) del trabajador, se contarán a partir de la fecha del despido o separación del trabajador por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordena la reinstalación o el pago de la indemnización (arts. 48, 50, fracc. II y 52).

La enumeración de las causas de rescisión y terminación, significa que no se acepta la voluntad unilateral del patrón de extinguir la relación de trabajo, en consecuencia el trabajador pierde su trabajo. El despido es un acto unilateral, que debe usarse solo en casos de verdadera necesidad.

Durante el desarrollo de la relación de trabajo, pueden llegar a surgir conflictos entre el patrón y el trabajador, por diversas causas establecidas en la Ley o análogas de estas a consideración de la Junta, cuando surge el conflicto la relación queda suspendida, trae como consecuencia que se ejerciten dos acciones que son: la indemnización constitucional o reinstalación a elección del trabajador, hay supuestos establecidos en la Ley Federal del Trabajo en que solo procede la indemnización.

El tiempo que tarda en resolverse el conflicto continúan generándose los derechos del trabajador, se le deben de pagar sus salarios caídos, en el caso de reinstalación tomándose en consideración los aumentos sobre este. Cuando procede la indemnización constitucional, se tomará en cuenta para su pago, la cantidad total pagada por concepto de salario, para cuantificar su indemnización y demás prestaciones.

Junto con estas dos acciones el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo. Cuando es confirmado el despido, la relación finaliza, si es considerado injustificado, la relación no finaliza, vuelve a reanudarse con la reinstalación del trabajador y el cumplimiento de sus demás prestaciones, en caso de indemnización la relación finaliza con el pago de ésta y demás prestaciones.

La indemnización consistente en veinte días de salario por cada año de servicios prestados, que se refiere el artículo 50, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, solo procede en los casos establecidos por los artículos 49 y 52 de la ley en comento, ya que si finalidad es la de compensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no ser necesarios sus servicios por una causa ajena a su voluntad.

CAPITULO 4

FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONFLICTO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La relación de trabajo tiene un inicio al igual que un fin que se da a causa del despido del trabajador por parte del patrón. El patrón en ocasiones ofrece al trabajador cierta cantidad de dinero en forma de gratificación por sus servicios, el patrón desea que el trabajador firme un documento, "porque el empleado que tiene prisa, acuciado por la desocupación, de recibir lo que le corresponde, firma cualquier recibo de saldo total".⁴³

De esta manera el patrón quiere evitar o terminar el conflicto individual del trabajo, el trabajador se encuentra necesitado de recibir una cantidad de dinero a causa del despido, por tanto, el patrón unilateralmente le da cierta cantidad de dinero inferior a la que le corresponde.

Con la terminación del conflicto individual del trabajo se realiza la interpretación o aplicación del derecho, no importa si está establecido en la Ley Federal del Trabajo o en las disposiciones del contrato individual, para que no haya una suspensión de labores, de producción o servicios porque el conflicto no solo afecta intereses del patrón y del trabajador, sino también de la sociedad al no haber servicios o bienes para satisfacer sus necesidades.

El Derecho del Trabajo reconoce tres formas para terminar el conflicto del trabajo: "la negociación amistosa o auxiliada por alguna autoridad; la acción libre de los trabajadores; el ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que estos organismos resuelvan los conflictos individuales y colectivos que estallen en las relaciones de trabajo".⁴⁴

En la primera forma, se lleva a cabo mediante convenio realizado entre

43 BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, Alfa, Argentina, 1953, p. 483.

44 CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1972, p. 529.

el patrón y trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, el convenio debe contener el pago de todas las prestaciones a que tiene derecho el trabajador. La segunda forma se refiere al derecho de huelga, y a la formación de sindicato por parte del trabajador. En la tercera forma se refiere a la demanda del trabajador contra el patrón, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje condene al patrón al pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador.

Se aplican al estudio del presente trabajo las formas uno y tres, para terminar el conflicto individual de trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolverán las controversias surgidas entre el trabajador y patrón con la finalidad de que se respeten los derechos del trabajador.

Los conflictos laborales son originados por el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes integrantes de la relación laboral, llegándose a solucionar de modo que en algunas veces implica un sacrificio para las partes, "las Juntas de Conciliación y Arbitraje son los órganos encargados de dirimir, mediante proceso, los conflictos y litigios de trabajos derivados de las relaciones laborales reguladas en el Apartado A del Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo",⁴⁵ con la finalidad de que se respeten los derechos del trabajador, ya que el conflicto se inicia por el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje intervienen con su aprobación y/o ratificación de la forma de terminación de la relación de trabajo. Estas formas son: convenio, desistimiento o transacción.

4.1. El convenio

Las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo son normas imperativas, por consecuencia irrenunciables e inmodificables, es decir, por su especial naturaleza son de trascendental importancia dentro del Derecho del Trabajo.

45 DIAZ DE LEON, Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Porrúa, México, 1990, p. 84.

Por el solo motivo de celebrar convenios que impliquen renuncia de los derechos y de las retribuciones que correspondan a los trabajadores por la prestación de sus servicios, es un problema que tiene relevancia importante, porque es indispensable saber la eficacia que tienen los convenios que se refieran a la indemnización o reinstalación y demás prestaciones reclamadas por el trabajador.

Antes de la década de los años treinta la legislación aceptaba en términos generales la realización de convenios sobre las prestaciones que correspondieran a los trabajadores por la prestación de sus servicios, se empezaron a cambiar las ideas para restringir la realización de los convenios.

La realización de los convenios que impliquen renuncia total o parcial de los derechos de los trabajadores fue resuelta a modo de no dejar duda conforme al artículo 123, apartado "A", fracción XXVII constitucional, al establecer las condiciones nulas que no obligarán al trabajador, aunque se expresen en el convenio, además de esto, todas las demás condiciones que implique renuncia de algún derecho consagrado en las normas del trabajo a favor del trabajador. La renuncia de los derechos derivados de la relación de trabajo puede ser total o parcial.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia tomada de una de las obras de Mario de la Cueva:

"CONVENIOS, NULIDAD PARCIAL DE LOS, SÓLO EN LO QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE DERECHOS.

No opera el fenómeno jurídico de la nulidad de un convenio celebrado entre el patrón y el trabajador, cuando el actor no pretende destruir los efectos del mismo, sino reclama el reconocimiento de tales efectos para ajustarlos a las condiciones establecidas por la Ley o por el Contrato, en tales casos sólo opera la nulidad respecto de la parte del convenio que implique renuncia de derechos.

Amparo directo 1278/82.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 29 de junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 7085/0.- Víctor Rodríguez Cano.- 16 de marzo de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 561/80.- Francisco Cárdenas Alvarado y otros.- 18 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo directo 5335/79.- Donaciano Quintero Bustamante y otros.- 5 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 16347/59.- Benjamín Ríos y Coags.- 27 de noviembre de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Arturo Ramírez Adame.- Secretario: Rafael Pérez Miravete⁴⁶.

La celebración o ratificación del convenio que se realice ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la aprobación que haga dicha autoridad sobre el convenio no evita el vicio contenido en el convenio, el trabajador puede reclamar la nulidad y el cumplimiento de las prestaciones a que tenga derecho, la nulidad puede hacerse valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que aprueba el convenio. Cuando el trabajador pretenda que se cumplan las prestaciones incluidas en el convenio, debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a interponer la nulidad del convenio y exigir el cumplimiento de las prestaciones a que tiene derecho.

El efecto de la nulidad es la declaración de que el patrón está obligado a cumplir las prestaciones derivadas de la renuncia. Toda renuncia que haga el trabajador de los salarios devengados, indemnización y demás prestaciones derivadas de la relación de trabajo es nula (art. 33).

46 CUEVA, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 696.

La Constitución Federal, al igual que la Ley Federal del Trabajo prohíbe que se celebren convenios en los cuales se fijen condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en la ley. Los convenios que se celebran ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen plena validez, ya que en el procedimiento interviene la autoridad competente para garantizar la validez, justicia y equidad del convenio.

La Ley Federal del Trabajo establece que en los convenios no debe incluirse cláusula que implique renuncia de los derechos del trabajador. En materia de trabajo en México se celebran varios convenios a diario, en los que se encuentra la renuncia que el trabajador hace de sus derechos.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador no puede llegar al extremo de prohibir el convenio y liquidación con el patrón, porque si se llegara a esto resultaría que en todos los casos de diferencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia.

Los requisitos que debe contemplar todo convenio, por así exigirlo la Ley Federal del Trabajo son:

1. Constar por escrito.
2. Contener una relación circunstanciada de los hechos que motivaron el convenio.
3. Derechos que quedan comprendidos en él.
4. Ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la que corresponderá cuidar que el acto no contenga renuncia de los derechos del trabajador, no contiene renuncia deberá aprobar el convenio (art. 33, último párrafo).

Los requisitos anteriormente señalados, tienen como finalidad de que exista una constancia precisa y completa de los hechos y de los derechos que derivan de los convenios, debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, la última parte del artículo citado establece que la Junta lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos del trabajador.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia tomada de una de las obras de Mario de la Cueva:

"RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO. DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; de manera que si en un finiquito liberatorio no se especifican circunstancialmente los conceptos y no se determina el periodo ni las prestaciones a que los mismos corresponde, es obvio que no se cumplieron los requisitos a que se refiere el artículo 33 invocado.

Amparo directo 778/80.- Víctor Manuel Ruiz García.- 3 de julio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 561/80.- Francisco Cárdenas Alvarado y otros.- 18 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval.

Amparo directo 1287/79.- Raúl Ortega Ruiz.- 27 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 3405/79.- Autobuses Centrales de México "Flecha Amarilla", S.A. de C.V.- 26 de septiembre de 1979.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 351/79.- Luis Felipe Alvarez Baños.- 31 de octubre de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib Nuñez⁴⁷.

La disposición final es de gran importancia, porque es una consecuencia del actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el servicio de la justicia del trabajo, porque define una de las funciones que es la defensa del trabajador contra todo acto unilateral que se pretenda realizar para aprovechar la falta de preparación escolar y la falta de conocimientos de los derechos que le corresponden al trabajador.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador comprende, tanto el derecho a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, como el reclamar el pago de las prestaciones devengadas. El artículo 123, apartado "A", fracción XX Constitucional establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano estatal le corresponde la solución de los conflictos o diferencias del trabajo. El nombre del órgano indica que en la solución de los conflictos individuales y colectivos jurídicos y económicos se desarrolla un procedimiento en dos etapas, que son: de conciliación y arbitraje.

La conciliación como primera etapa del procedimiento tiene por objeto ayudar a las partes a encontrar una solución justa a sus diferencias, las partes tratan de llegar a un acuerdo, ante un tercero que no propone ni decide, no hay renuncia de derechos del trabajador, porque se trata de cuestiones no resueltas definitivamente.

El arbitraje como segunda etapa del procedimiento es la actividad que sirve para ayudar a las partes a encontrar el derecho que regule en el futuro su relación de trabajo, la función del conciliador consiste en buscar esforzadamente la solución del conflicto, la resolución es dictada por un tercero que resulta obligatoria en virtud del previo compromiso, asumido por las partes interesadas.

47 Ibidem, p. 713.

La Constitución y la Ley reconocen a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, es decir, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes. Se determina que los convenios que se celebren registrarán únicamente para el futuro, por lo que en ningún caso podrán afectarse las prestaciones devengadas por el trabajador, por ejemplo, participación de utilidades del último año de prestación de servicios.

El convenio que lleve a cabo el trabajador con su patrón para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de transacción o por reconocimiento de las prestaciones exigidas, debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo establece el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, al aprobarlo dicha autoridad no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento, sino que solo se limita a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, no se considera cosa juzgada.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia:

"Octava Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo 78, Junio de 1994. Tesis: IX. 1º. J/15. Página 134. Jurisprudencia. Materia: Laboral.

CONVENIOS DE LIQUIDACIÓN DE LOS TRABAJADORES, SANCIONADOS POR LA AUTORIDAD DEL TRABAJO. (INDUSTRIAL MINERA MEXICO).

Los convenios sancionados por una autoridad laboral, conforme al segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, mediante los cuales los trabajadores separados se dan por satisfechos en el pago de su liquidación, no constituyen cosa juzgada, porque la junta de Trabajo que lo aprobó, solamente sancionó la manifestación de voluntad contenida en él, pero sin resolver al respecto como órgano jurisdiccional; es por ello que no pueden ser equiparados a un laudo con los efectos inherentes al mismo, pues no se dan dentro del juicio, como lo dispone el artículo 876, fracción III, del ordenamiento legal señalado, ni puede sostenerse que el laudo con el que concluyó el juicio en que se controvierte dicho convenio, constituya una revocación respecto al contenido del propio convenio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 94/90. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 23 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Gerardo Abud Mendoza.

Amparo directo 65/90. Industrial Minera México, S.A. de C.V. 5 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Torres Medina de González. Secretaria: María Elena Segovia Díaz de León.

Amparo directo 389/93. Industrial Minera México, S.A. de C.V., Planta San Luis. 13 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Amparo directo 422/93. Industrial Minera México, S.A. de C.V., Planta San Luis. 3 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Chowell. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano.

Amparo directo 102/94. Industrial Minera México, S.A. de C.V., Unidad Charcas (S.L.P.). 14 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo⁴⁸.

El convenio no es válido si en el mismo se estipula una renuncia de derechos del trabajador, el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse como un precepto establecido a favor del trabajador, con la finalidad de protegerlo contra los convenios perjudiciales y lesivos a su interés, el artículo trata de evitar que el trabajador renuncie a sus derechos en beneficio del patrón, mientras no exista un perjuicio para el trabajador, el convenio es válido aun cuando no ha sido aprobado por la autoridad del trabajo.

La renuncia del trabajador a cualquier derecho establecido en la Constitución o en la Ley Federal del Trabajo es nula, los convenios laborales deben ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el

48 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo 78, Junio de 1994, p. 175.

convenio y ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobado por esta. La expresión del trabajador de dar por terminada su relación de trabajo no requiere de la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la renuncia es libre y espontánea.

El convenio entra en conflicto con la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, ya que éstos no pueden renunciar a los derechos que le reconocen la Constitución y Ley Federal del Trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos trae como consecuencia, que las cláusulas donde renuncie a sus derechos el trabajador no producirán efecto legal. Esto parece que impide no sólo la renuncia, sino la transacción sobre los mismos.

La renuncia de los derechos del trabajador expresa que lo convenido entre patrón y trabajador constituyen un perjuicio para el trabajador, si la autoridad se da cuenta de tal renuncia y aprueba el convenio. La autoridad del trabajo no solo debe ratificar el convenio, también lo debe analizar y aprobar o rechazar en su caso.

El convenio es el acuerdo laboral realizado entre patrón y trabajador, por medio del cual se establecen derechos mutuos y admitidos, se evita la inferioridad económica del trabajador y su desigualdad de contratar frente al patrón, ya que el contenido de la relación de trabajo es impuesta por el patrón.

Cuando las partes (patrón y trabajador) se presentan voluntariamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en la comparecencia celebran un convenio, por virtud del cual dan por terminada la relación de trabajo, al trabajador se le gratifica, dándose por terminada la relación por mutuo consentimiento.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia:

"Novena Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Noviembre de 1995. Tesis: 1.5°. T. J/2. Página 439. Jurisprudencia. Materia: Laboral.

RELACIÓN. TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS.

Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1575/95. Myriam del Carmen Lira Ortega. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 4725/95. Apolinar Ramírez Alfredo. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6255/95. Pedro F. Villa González. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Amparo directo 6945/95. Leopoldo Olivares López. 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Angel González.

Amparo directo 9805/95. Alberto Cordova. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Liata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López”.⁴⁹

En el convenio debe cuantificarse económicamente la indemnización correspondiente y las prestaciones adeudadas, si hay inexactitud, error u omisión al cuantificar las prestaciones e indemnización, produce la nulidad relativa del convenio, trae como consecuencia que se condene al patrón a cubrir la diferencia restante de las prestaciones omitidas, no origina una nulidad absoluta del convenio, por no existir vicios respecto de la voluntad del patrón y trabajador.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia:

“Novena Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, Abril de 1998. Tesis: V. 2º. J/40. Página 688. Jurisprudencia. Materia: Laboral.

SALARIOS CAÍDOS, IMPROCEDENCIA DE, EN CASO DE NULIDAD RELATIVA DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Cuando una relación de trabajo concluye por voluntad de las partes, mediante un convenio en el que se cuantifiquen las indemnizaciones correspondientes y las prestaciones adeudadas, la circunstancia de que en el mismo se cometa inexactitud matemática u omisión de precisar una prestación que se adeude, ello produce la nulidad relativa del citado acuerdo de voluntades, que traería como consecuencia el que se condenara al patrón a cubrir las diferencias faltantes y el importe de las prestaciones omitidas, pero no origina la nulidad absoluta del convenio, por no existir vicios respecto a la voluntad de los pactantes; luego, si el debate no versa sobre acción de despido alguno, sino sobre la nulidad relativa del convenio, es inconcuso de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de la

49 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo II, Noviembre de 1995, p. 439.

hipótesis aludida en los normativos 54 y 55, la terminación voluntaria del contrato laboral entre las partes, aun con el defecto precisado, no genera el pago de salarios caídos, toda vez que los mismos resultan ser una consecuencia inmediata y directa de las acciones originadas en la hipótesis del despido o de la rescisión del contrato de trabajo por culpa del patrón, al tenor de lo previsto en los numerales 48 y 52 de la ley en consulta, por lo que la condena en tal supuesto haga la Junta responsable respecto al pago de salarios caídos deviene improcedente y violatoria de las garantías de legalidad y exacta aplicación de la ley, tuteladas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 745/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: Ernesto Encinas Villegas.

Amparo directo 758/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretario: José Luis Hernández Ochoa.

Amparo directo 759/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Rosenda Tapia García.

Amparo directo 760/95. Ferrocarriles Nacionales de México. 9 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María del Pilar Parra Parra. Secretaria: María Elva Lugo Pesqueira.

Amparo directo 131/98. José Carlos Rivas Velarde. 5 de marzo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Eduardo López Pérez. Secretario: Rafael Andrade Bujanda.⁵⁰

50 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo VII, Abril de 1998, p. 688.

En el convenio donde se tenga al trabajador por pagado de todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo, no significa que estas hayan sido cubiertas en su totalidad por el patrón, aun cuando el trabajador en el convenio reconoció que no se le adeudaba ninguna prestación, dándose por satisfecho de la liquidación a su favor.

El trabajador en un futuro puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pago de las prestaciones que se omitieron y reclamándose en la misma la nulidad del convenio, el patrón no puede decir contra la acción intentada por el trabajador, al establecer que en el convenio el trabajador manifestó su acuerdo que no se le adeuda ninguna prestación, ya que el artículo 33, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, establece que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados y demás prestaciones derivadas de los servicios prestados.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia:

"Novena Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Octubre de 1996. Tesis: XIX. 2º. J/6. Página 468. Jurisprudencia. Materia: Laboral.

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL. NO TIENE ALCANCE DE ALTERAR LAS PRESTACIONES RECLAMADAS.

Si en la demanda laboral el trabajador no reclamó la nulidad del convenio en el que se da por terminada la relación laboral en los términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, ese acuerdo de voluntades debe de prevalecer en todos y cada uno de sus términos; pues la suplencia de la queja en materia laboral no tiene el alcance de alterar las prestaciones reclamadas, amén de que dicho convenio fue sancionado por la Junta en tanto que se estimo que no contenía renuncia alguna de derechos del trabajador en términos de lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley en comento.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 76/96. Manuel Castillo Castillo. 24 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López

Servín.

Amparo directo 136/96. Edith Domínguez López. 22 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretario: Sergio Arturo López Servín.

Amparo directo 502/95. Cruz Rolando Guerrero Castilla. 29 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Felipe Mata Cano.

Amparo directo 599/96. Martín Gómez Barrón. 29 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Terrazas Salgado. Secretaria: Gina E. Ceccopieri Gómez.

Amparo directo 536/95. Salvador Carlos Castañeda Ojeda. 14 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Olga Iliana Saldaña Durán. Secretario: Felipe Mata Cano.⁵¹

Con la anterior jurisprudencia tratamos de hacer notar, que es indispensable que la demanda contenga la expresión de nulidad del convenio que da por terminada la relación, a falta de la expresión el convenio prevalecerá.

El patrón debe demostrar con los medios de prueba que el trabajador no tiene derecho a las prestaciones que reclama, o ya se le cubrieron. Debe declararse nulo el convenio que contenga descuentos por faltas que haya tenido el trabajador, ya sean sin causa justificada o con permiso concedido sin goce de sueldo, porque contiene renuncia de derechos (art. 33).

En el caso de que el trabajador demande en el conflicto laboral la

51 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo IV, Octubre de 1996, p. 468.

reinstalación en su puesto, por haber sido despedido injustificadamente de este, al momento de celebrarse la etapa conciliatoria (art. 875), llegan a un acuerdo el patrón y trabajador para dar por terminado dicho conflicto, establecen en el convenio en pagar el patrón las prestaciones reclamadas y el trabajador en desistirse de las acciones intentadas, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe aprobar el convenio.

“Para que el convenio sea válido tiene que hacerse por escrito; la ley no sanciona, bajo pena de nulidad, el que dichos convenios se ratifiquen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo, la prudencia aconseja que siempre se ratifiquen para evitar problemas posteriores”.⁵² El convenio debe ratificarse y aprobarse por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando no contenga renuncia de derechos del trabajador, las partes quedan obligadas a su cumplimiento.

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe proteger al trabajador en los actos que celebre con su patrón, la aprobación y ratificación que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje en el convenio tiene por objeto comprobar la voluntad libre del trabajador y protegerlo contra la renuncia de sus derechos, toda renuncia convenida se tendrá por no puesta.

El convenio judicial no requiere que sea aprobado ni ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque se celebra ante la presencia de los funcionarios, el patrón y el trabajador quedan obligados en sus términos, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje hace cumplir el convenio, es una forma de terminar el procedimiento.

52 CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría...y en la Práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972, p. 198.

4.2. El desistimiento

El desistimiento de la acción como de la demanda y en forma individual hace notar que tanto el desistimiento como el convenio o, en su caso, el cumplimiento de un laudo cuando se trata de una indemnización, son formas de dar por terminado el conflicto individual de trabajo.

El desistimiento de la demanda implica el hecho de no reclamar por el momento las prestaciones o simple y sencillamente en lo que se reclame en el escrito de la demanda, siempre y cuando no haya operado la prescripción de lo reclamado, en un futuro el trabajador puede intentar nuevamente las acciones consagradas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones generadas a las que tenga derecho al momento de exigir las.

El desistimiento de las acciones es la manifestación del trabajador que no desea volver a ejercitar sus acciones en contra del patrón, esto trae aparejado el desistimiento de las prestaciones para lo cual tendrá que decidir el trabajador en cualquier etapa del juicio y hasta antes de dictarse el laudo, que desiste el trabajador lisa y llanamente y a su entero perjuicio de todas y cada una de las acciones intentadas y prestaciones reclamadas en su escrito de demanda en contra del patrón.

El trabajador podrá mencionar que hace el desistimiento en virtud de que el patrón ya le pagó todas las prestaciones reclamadas en su escrito de demanda establecidas en la ley, no se reserva acción alguna que ejercitar con posterioridad en contra del patrón otorgándole el más amplio finiquito que en derecho proceda.

Se puede establecer que lo dicho con anterioridad acerca del desistimiento tanto de la demanda como de las acciones implica renuncia de derechos por parte del trabajador, desistimiento que contraviene al Principio del Derecho del Trabajo que establece: "los derechos de los trabajadores son irrenunciables".

Por su parte, el artículo 33 establece la celebración de los convenios dentro de los mismos contienen el desistimiento del trabajador, la ley hace referencia a que el desistimiento debe contener una relación circunstanciada de los motivos que originan el convenio, de lo contrario se establecería renuncia de derechos del trabajador, y no es permitido por la ley, ya que el desistimiento que se hace en forma lisa y llanamente, implica que debe ser aprobado en el juicio la renuncia de los derechos del trabajador, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje por una parte no le consta que efectivamente al trabajador se le hayan pagado sus prestaciones reclamadas, por lo que primeramente no podrá aprobar este hecho y, en segundo lugar, como autoridad es su deber cerciorarse que no existe renuncia de derechos por parte del trabajador, en otras palabras, que se aplique de forma correcta la Ley Federal del Trabajo y no se convierta la función del trabajo en obstáculo para el trabajador.

El desistimiento que hace el trabajador, es con motivo de que la relación de trabajo subsiste, es decir, que un trabajador haya sido despedido de su trabajo, este demanda al patrón, y en la audiencia, antes o después de dicha audiencia, el trabajador expresa que se desiste de la demanda y no de las acciones. El desistimiento de las acciones deducidas en juicio no implica que haya cosa juzgada, porque para esto se requiere que exista acciones y un pronunciamiento de derecho, que no se emite en caso de desistimiento, pues con motivo de éste no llega a estudiar la procedencia de las acciones ejercitadas.

Desistir significa renuncia, abandono, el desistimiento es renunciar, abandonar un intento empezado, es una declaración de voluntad del trabajador en el entendido de no continuar, indistinta o conjuntamente, con la demanda y acciones intentadas, debe ordenarse la reserva del desistimiento hasta que sea ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el contenido y firma de la promoción que la contiene, para que la autoridad se asegure si es o no la voluntad del trabajador desistirse.

El desistimiento de la demanda del trabajador, aceptado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, es una forma de dar por terminada la relación de trabajo existente entre el patrón y el trabajador, no se determina la procedencia o no de las acciones ejercitadas, lo que deja al actor (trabajador) la posibilidad de volver a ejercitar la acción contra el demandado (patrón).

Debe distinguirse entre el desistimiento de la demanda y el desistimiento de la acción, en el primero se pierden todas las actuaciones procesales; si no ha prescrito la acción, puede presentarse otra demanda, cuando hay desistimiento de la acción se pierden las acciones que el trabajador hizo valer en el juicio.

Es de gran importancia el hecho de que el actor no se desistió de la acción, sino de la demanda, existe la posibilidad de promover una nueva demanda, el desistimiento formulado por el actor (trabajador) debe constar en autos para que produzca sus efectos legales.

El desistimiento de la acción produce el efecto de perder el ejercicio del derecho que el actor (trabajador) hizo valer, quedan las cosas quedan en el estado que tenían antes de la presentación de la demanda, extingue el derecho ejercitado. La Ley Federal del Trabajo no establece en forma específica el desistimiento, solo hace mención al desistimiento cuando el patrón o trabajador no realicen promoción alguna o manifestación por escrito durante seis meses para continuar con el procedimiento, se exceptúa de esto, cuando falte de dictar el acuerdo sobre una promoción o falte de practicar alguna diligencia (art. 773, primer párrafo). Cuando el actor se desiste de sus acciones intentadas, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia para que expresen lo que a su derecho corresponda, una vez oídas, dictará resolución (art. 773, segundo párrafo).

Un juicio no puede quedar inactivo porque es obligación de los Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje y de sus Auxiliares evitar que los juicios queden inactivos (art. 771), no debe considerarse a la inactividad procesal como desistimiento, ya que el "desistimiento es una declaración por la que el actor renuncia, bien al derecho sustantivo, y a la acción. En el primer caso se extingue el derecho. En el segundo, se deja sin efecto el procedimiento, volviendo las cosas al estado en que se encontraban antes de la presentación de la demanda".⁵³

53 BUEN L., Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit, p. 526.

4.3. La transacción

En la transacción se hacen recíprocos otorgamientos, para terminar una controversia presente. Es una concesión de los derechos del trabajador, lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador, total o parcial, esta renuncia se hace desde el momento de iniciar la relación de trabajo o en un convenio posterior que da por terminada a la misma, y aun cuando ésta se celebrara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje es nula, por lo que el trabajador podrá invocar esa nulidad, con fundamento en el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII Constitucional y artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, mencionan que disposiciones o condiciones serán nulas.

La Constitución al igual que la Ley Federal del Trabajo prohíben que se celebren contratos en los cuales se fijan condiciones de trabajo inferiores a las consignadas por la ley. Los convenios que se celebren ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen plena validez, ya que en él interviene la autoridad competente para garantizar la validez y equidad del convenio, en la transacción su único fundamento es la voluntad del patrón y trabajador.

La transacción que se celebre con perjuicio de lo que obtuvo el trabajador en el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje será nula, porque el laudo queda firme cuando no procede ya ningún recurso contra el laudo. La transacción deriva del verbo transigir que es consentir en parte con lo que no se cree razonable, con el objetivo de llegar a un arreglo para evitar algún daño, las partes voluntariamente acuerdan en solucionar la diferencia del conflicto.

La esencia de la transacción entra en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, en la transacción cada parte hace un otorgamiento a la otra, pero el trabajador hace un otorgamiento sobre el monto de las prestaciones, conviene observar que la transacción no es el otorgamiento de que no se tiene el derecho reclamado o el que no se tiene en la proporción propuesta, es un sentido diferente a la de hacer un otorgamiento a cambio de otro.

La transacción se incluye tanto en los convenios como en los desistimientos, ya que en el convenio difícilmente al trabajador se le paga lo que por ley le corresponde, independientemente de la acción que ejercite o prestación que reclame. El convenio implica el acuerdo de voluntades de ambas partes con el fin de terminar el conflicto, si al trabajador se le pagará lo que reclama o diera cumplimiento a sus pretensiones se denominaría indemnización o simplemente un allanamiento a la demanda exclusivamente en la parte aceptada, si bien es cierto habría un acuerdo de voluntades para terminar el conflicto, pero no habría ninguna ventaja para el demandado, ya que lo mejor sería continuar el juicio completo hasta el laudo.

Es de aplicación la siguiente jurisprudencia:

"Octava Epoca. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo: VIII- Agosto. Tesis: I. 1º. T. J/30. Pagina 134. Jurisprudencia. Materia: Laboral.

REINSTALACIÓN, ALLANAMIENTO Y TRANSACCIÓN EN LA DILIGENCIA DE.

El allanamiento en nuestro lenguaje jurídico procesal es el acto que expresa la voluntad del demandado de someter o de asentir, en forma total o parcial, sin lucha judicial al contenido de la pretensión del actor, reconociendo expresamente su legitimidad, por lo cual se da por terminado el conflicto en cuanto a la parte admitida, renunciando al derecho de defenderse, de lo cual en los casos que se reclama la reinstalación, a virtud de aquella figura queda agotada la acción principal con la aceptación y restitución material del reclamante a su trabajo, por tanto si en la diligencia correspondiente se varían los términos, así como las condiciones en que originalmente se venía desempeñando, aspecto que acepta el reclamante, ello no puede ser materia del laudo que dicte la Junta, porque es consecuencia del allanamiento que no constituye ninguna excepción encaminada a la controversia, sino es un acto diverso del demandado con el cual se conforma el actor.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5421/89. Jorge Velázquez Pérez. 7 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Esteban Serrano Soto.

Amparo directo 671/90. Jerónimo Elías Méndez Alarcón. 22 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

Amparo directo 2411/90. Rogelio Herrera Mata. 13 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 2081/91. Servicio Industrial Especializado, S.A. de C.V. 16 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Amparo directo 3671/91. Elvira Galarza Sánchez. 6 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Teresa Sánchez Medellín⁵⁴.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven...", la transacción se lleva a cabo cuando el trabajador acepta lo que le ofrece el patrón".

Se debe mencionar en el convenio que ya le fueron pagadas todas las prestaciones reclamadas, así como las que se deriven de la ley y de su contrato de trabajo al trabajador, motivo por el cual se da por terminada la relación de trabajo (en términos del artículo 53, fracción primera de la ley en comento), la cantidad entregada al trabajador es simplemente una gratificación correspondiente a su finiquito total y, por cualquier cantidad que se le pudo

54 SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo IV, Octubre de 1996, p. 468.

adeudar por motivo de la relación de trabajo. Por lo que hace al desistimiento, la transacción se lleva a cabo o se establece cuando el patrón o su abogado propone al trabajador cierta cantidad de dinero, para que éste no siga adelante con su acción intentada.

Por lo que respecta al cumplimiento de los laudos se hace la observación que en los mismos se conviene o se transige su forma de cumplimentarlos, esto sucede en la práctica, aunque de acuerdo a lo que establece el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los laudos que deben cumplirse en un término de setenta y dos horas, las partes pueden convenir en su cumplimiento. Si en el laudo se refiere a una cantidad a la que se condena a la demandada (patrón), esta puede pagarse en diversas exhibiciones, ya que el laudo debe cumplirse en sus términos.

La transacción es un acto bilateral entre el patrón y el trabajador para llegar a un acuerdo, que produce un costo para el patrón frente a la renuncia de derechos sin contraprestación. La transacción pone fin a la duda si será indemnizado el trabajador porque este obtiene la contraprestación de la renuncia.

En la relación de trabajo no debe incluirse cláusula alguna que implique una renuncia de la norma de trabajo favorable al trabajador. El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece que es nula la renuncia que haga el trabajador respecto de las prestaciones devengadas y de la indemnización.

La transacción implica manifestación de la voluntad del patrón y del trabajador porque son las únicas que intervienen en su celebración, llevan a cabo la transacción en la forma que mejor les convenga cuando se trate de prestaciones devengadas y no en las futuras, en el último caso opera la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador establecidos en la ley.

Transacción es el arreglo que resuelve una diferencia o pone fin a un procedimiento, las partes se hacen cesiones mutuas. La transacción se da cuando existe una controversia entre las partes y estas ceden en sus pretensiones, cuando el trabajador únicamente cede, hay renuncia, las partes negocian en ella de manera proporcional para proteger sus intereses. La transacción de derechos derivados de normas del trabajo, trae como

consecuencia la nulidad, "no podrá implicar renuncia por parte del trabajador de sus derechos adquiridos".⁵⁵

Cuando el trabajador renuncia a su trabajo, dicha renuncia no requiere que la Junta de Conciliación y Arbitraje apruebe la renuncia, el patrón y trabajador hacen transacción en la renuncia para que el primero no exija del segundo en cumplimiento del contrato, con la transacción se pone fin al conflicto laboral, con esto se sustituye al laudo.

Tanto el patrón como el trabajador no pueden por convenio dejar sin efecto las disposiciones del Derecho del Trabajo, dichas normas rigen las situaciones para las que fueron establecidas. La Ley Federal del Trabajo agrupa una gran cantidad de normas tendientes a proteger al trabajador.

Tanto el trabajador como el patrón no pueden por transacción celebrada entre ellos, dejar sin efectos las normas del trabajo, ya que toda renuncia a los derechos del trabajador es nula, el trabajador no debe renunciar durante la relación de trabajo a obtener una vacación pagada.

La transacción que hace el trabajador de sus derechos es nula durante la relación de trabajo, puede realizarse la transacción después de terminada la relación de trabajo. La situación de inferioridad que con frecuencia lleva al trabajador a realizar la transacción de un derecho durante la relación de trabajo.

El trabajador presta sus servicios en condiciones inferiores a las establecidas en la ley por miedo de que lo despidan o por la necesidad económica en que se encuentra. No se debe durante la relación de trabajo ni después de terminada ésta, debe permitirse transar los derechos otorgados por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo a favor del trabajador, o aceptar condiciones inferiores fijadas por la ley.

55 Ibidem, p. 94.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La palabra trabajo tiene varios sinónimos, como son: acción, actividad, esfuerzo, obra, etc. Trabajo es la acción física o intelectual realizada por el hombre para satisfacer las necesidades de: vivienda, salud, tener un nivel decoroso para él, de su familia y las de la sociedad consistentes en bienes y servicios.

Los principios de libertad, igualdad, derecho y deber, aplicación de la norma más favorable al trabajador deben de regir la relación de trabajo. Son el conjunto de normas que brotan del hombre que anhela hacer real y efectiva la justicia social.

El trabajador goza de derechos que protegen su dignidad traducida en el respeto que el hombre merece, el trabajo que desarrolla es el que desea, es una elección libre. Se desarrolla como persona vinculándose con los demás, en el sentido del deber, porque retribuye a la sociedad por darle trabajo.

SEGUNDA. La actividad realizada por el trabajador se da dentro de la relación capital-trabajo, ambos deben complementarse para crear satisfactorios y progreso a la sociedad, debe remunerarse de manera que corresponda al trabajo realizado. Se busca una proporción entre capital y trabajo que conlleve a la justicia social, demostrada a través de un mejoramiento económico del trabajador, de su familia y desarrollo del capital. La justicia social se funda en implantar entre los hombres un fin que es la igualdad sin tomar en cuenta su situación social.

TERCERA. El Derecho del Trabajo, en especial los derechos del trabajador buscan que este sea tratado como el patrón pretenda ser tratado, que el primero no sea considerado como un ser inferior en la relación de trabajo y aún después de terminada ésta.

Nos referimos a la relación de trabajo y no al contrato de trabajo, ya que de hecho no es necesario que se celebre el contrato, es suficiente que el patrón y trabajador acepten las condiciones expresas para que se inicie la relación de

las condiciones expresas para que se inicie la relación de trabajo, el primero de los sujetos da al segundo las herramientas necesarias para realizar la actividad, se encuentra sometido a una subordinación, a un horario de labores y su trabajo es revisado por su superior jerárquico.

Basta que el patrón reciba la prestación del servicio por parte del trabajador para que se presuma la existencia de la relación de trabajo, no se considera como requisito indispensable el contrato de trabajo para que se dé y desarrolle la relación.

CUARTA. Antes de 1917, el trabajador era tratado como una cosa, el Código Civil de 1870 reglamentaba la relación de trabajo equiparándola especialmente al contrato de arrendamiento. Las legislaciones estatales contemplaban los derechos del trabajador hasta que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos recopila los mínimos a que tiene derecho.

El artículo quinto establece la libertad de trabajo y los requisitos a satisfacer para ejercer una actividad, comercio o profesión siempre y cuando sea lícita. El artículo 123, apartado "A" del mismo ordenamiento establece los derechos mínimos del trabajador que deben observarse en la relación de trabajo hasta su terminación.

QUINTA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado "A" y en forma más específica La Ley Federal del Trabajo establece las obligaciones a cargo del patrón y los derechos a favor del trabajador que deben observarse durante y después de la relación de trabajo.

Con el derecho a la capacitación y adiestramiento, se busca que el trabajador tenga mejores aptitudes, habilidades o conocimientos para desarrollar su trabajo y sea considerado para ejercer su derecho de preferencia y ascenso para el puesto superior inmediato o de nueva creación, así como para así generar antigüedad en el empleo.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador tiene como objeto el cumplimiento y regulación de las condiciones de trabajo, que no sean fijadas unilateralmente por el patrón durante la relación de trabajo y aun después de

ésta, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben vigilar el cumplimiento de los derechos del trabajador.

SEXTA. El trabajador en la relación de trabajo adquiere derechos que no son renunciables, con el transcurso del tiempo llegan a surgir diferencias imputables al trabajador o al patrón que afectan la misma, o bien, producen su terminación por mutuo consentimiento o, simplemente por causas ajenas al patrón y trabajador.

En el presente trabajo frecuentemente se utiliza la palabra rescisión y otras veces la palabra despido. La palabra rescisión reiteradamente es aprovechada en el derecho privado, si el derecho del trabajo pertenece al derecho social debe utilizarse la palabra despido al hacer referencia a la rescisión sin responsabilidad para el patrón y la palabra retiro para hacer referencia a la rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

SEPTIMA. La estabilidad en el empleo es la certeza que el trabajador tiene de permanecer en su trabajo de manera indefinida siempre y cuando no incurra en cualquiera de las causales de despido marcadas en la Ley Federal del Trabajo.

La indemnización procede cuando: el patrón se niega a reinstalar al trabajador en su puesto; el trabajador demande la indemnización por despido injustificado, al contestar la demanda el patrón argumenta que lo despidió justificadamente y no demuestra su dicho y; el trabajador tenga una antigüedad menor a un año, sea de confianza o realice trabajo doméstico.

OCTAVA. Cuando el patrón despide al trabajador y no justifica la causa, la relación de trabajo subsiste hasta que el trabajador opta por la indemnización constitucional y demás prestaciones o, por la reinstalación y demás prestaciones dejadas de percibir durante todo el tiempo que estuvo separado de su puesto, en este caso la relación continúa y al trabajador se le deben de reconocer sus derechos adquiridos desde el despido hasta la reinstalación.

NOVENA. La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador trae aparejado exigir el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo, además

exigir el pago satisfactorio de todas y cada una de las prestaciones adquiridas durante la relación de trabajo que dejó de recibir por la suspensión de la misma hasta la terminación del conflicto.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría del Trabajo (tanto federales como locales) deben hacer respetar y que se cumplan las normas de trabajo, en otras palabras, no deben pasar por alto o hacer caso omiso a la renuncia que haga el trabajador a percibir un salario o se establezca como cláusula para la reinstalación la excesiva jornada de trabajo sin que sea remunerada.

DECIMA. Las formas de terminación del conflicto de trabajo son: el convenio, el desistimiento y la transacción. Los funcionarios del trabajo deben corregir o subsanar las omisiones o defectos en la relación de trabajo y en sus formas de terminación, deben observar que no haya renuncia de derechos por parte del trabajador, en caso que la contenga, no deben de aprobar dicha forma hasta en tanto no manifieste renuncia de derechos. En el convenio debe establecerse una relación minuciosa de los derechos del trabajador, a falta de la relación minuciosa la Junta de Conciliación y Arbitraje no debe aprobarlo.

La Ley Federal del Trabajo establece la obligación de los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares de cuidar que los juicios no se queden inactivos, debe recomendarse a los funcionarios que el convenio, el desistimiento y la transacción no contengan renuncia de derechos, que el pago de prestaciones reclamadas sea proporcional al servicio prestado por el trabajador y no sean impuestas de manera unilateral por el patrón que impliquen una renuncia de derechos. Debe exigirse el Título de Licenciado en Derecho a los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que algunos actuarios no tienen cédula para ejercer la profesión, por lo tanto no conocen los derechos del trabajador y al realizar algún acto los omiten.

Los derechos del trabajador deben ser observados, ya que constituyen una inclinación del hombre a desear una protección laboral dentro y fuera de la relación individual de trabajo, consiguiéndola a través de una mayor atención que tengan las Juntas al analizar la forma como se integra el convenio, el desistimiento y la transacción.

DECIMO PRIMERA. El convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje no produce el mismo efecto que el laudo, ya que este es el resultado de todo un proceso en donde las partes justificaron sus acciones o sus excepciones y en tal virtud tendrán que cumplirse en sus términos. El convenio no constituye cosa juzgada, porque la Junta sólo sanciona la expresión de voluntad de las partes establecidas en éste, sin resolver al respecto como órgano jurisdiccional, es por esto que no se equipara al laudo.

DECIMO SEGUNDA. Los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben vigilar el exacto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo cuando se lleve a cabo ante estos el desistimiento del escrito inicial de demanda que contenga las acciones del trabajador o de la instancia, en el entendido de que no implique renuncia de derechos.

DECIMO TERCERA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener especial atención en el desistimiento y en especial en aquellos en que no se mencione ninguna causa que lo motive, ya que en algunas veces el trabajador ya sea porque no saben leer ni escribir o, porque los ciega la confianza que tienen en su abogado no saben lo que firman y cuando preguntan por su juicio se les dice que ha sido archivado como asunto total y definitivamente concluido.

DECIMO CUARTA. La transacción es la renuncia del trabajador a una porción de dinero que le corresponde por las prestaciones que se dejaron de recibir hasta el momento en que estas sean cubiertas por así convenir a sus intereses, no puede transigir prestaciones futuras porque implica renuncia a sus derechos. La transacción que hace el trabajador de sus derechos durante la relación de trabajo es nula, pero es válida cuando la relación de trabajo haya terminado, debe realizarse sobre la cantidad de dinero que da el patrón al trabajador.

DECIMO QUINTA. Con estas tres formas de terminación del conflicto del trabajo se busca recomendar a los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que pongan mayor énfasis en estas, para que los derechos del trabajador no sean violados ni transgredidos por el patrón.

Los funcionarios de las Juntas, cuando aprueben un convenio deben

revisarlo minuciosamente, debe contener literalmente todas y cada una de las prestaciones a liquidar, ya que no es suficiente que se establezca en el convenio que se liquidan todas y cada una de las prestaciones.

Los funcionarios en el desistimiento, antes de que acuerden su ratificación, deben tener mayor cuidado al observar las causas o en el por qué de su proceder al quedar establecida la frase por convenir a mis intereses, debiéndose expresar en realidad cuáles son esos intereses. En la transacción debe establecerse hacer una relación minuciosa de las cuestiones renunciadas, sin transigir los derechos no renunciables del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano. Mc Graw Hill. México, 1997.
2. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III. Alfa. Argentina. 1953.
3. BAYLOS GRAU, Antonio y Jesús Cruz Villalón. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Trotta. España. 1995.
4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1989.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
7. BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1992.
8. BUEN L., Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición. Porrúa. México. 1990.
9. CASTRO V., Juventino. Lecciones de Garantías y Amparo. Sexta edición. Porrúa. México. 1991.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972
11. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1996.
12. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1972.
13. CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1970.
14. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
15. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
16. DIAZ DE LEON, Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

17. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava edición. Porrúa. México. 1994.
18. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Depalma. Argentina. 1987.
19. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1997.
20. MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
21. POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Constitucionales. Porrúa. México. 1993.
22. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo. Tercera edición. Pac. México. 1986.
23. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.
24. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1987.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Jurídicas Red. México. 1999.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1999.
3. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima octava edición. Porrúa México. 1998.
4. Ley Federal del Trabajo. D.O.F. 1931. 28 de agosto de 1931. Tomo LXVII. No 51. Segunda sección.
5. Ley Federal del Trabajo. D.O.F. 1970. 1º de abril de 1970. Tomo CCXCIX. No 26. Segunda sección.

DICCIONARIOS

1. Diccionario Jurídico Espasa-Calpe. Espasa-Calpe. España. 1993.
2. Diccionario Jurídico Mexicano. VIII. UNAM. México. 1984.
3. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXV. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1968.
4. Gran Enciclopedia RIALP. Tomos 18, 22. RIALP. España. 1974.

JURISPRUDENCIA

1. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Novena Epoca. Tomo II. Noviembre de 1995. p. 439.
2. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Novena Epoca. Tomo IV. Octubre de 1996. p. 468.
3. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Novena Epoca. Tomo VII. Abril de 1998. p. 688.
4. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo VIII. Agosto. p. 134.
5. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo 78. Junio de 1994. p. 75.

V: b
[Handwritten signature]