

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

LABORALES EN LA ACTUALIDAD

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:
AMELIA LAURA HUERTA TREJO

ASESORA: LICENCIADA LETICIA DOMÍNGUEZ
SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2002.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Paginación

Discontinua

El trabajo que ahora concluyo, tiene como antecedente, todo un largo camino que, gracias a las personas que me quieren y apoyan, he podido finalizar; siempre soñé con ser profesionista, en especial, ser abogada, pretendo cumplir mis sueños con calidad y eficacia pero sobre todo con el sincero amor que le tengo a mi carrera.

Doy gracias a Dios porque siempre está conmigo, por haberme permitido llegar a este día, gracias padre por la familia tan hermosa que me elegiste, con nada compensaría tus bendiciones.

A mi papá:

Papí, como compensar todo tu trabajo para que nada me faltara, mi infancia llena de alegría; nunca se me olvidarán las mañanas en que ponías música a todo volumen, me aprendí tantas canciones que disfrutaba cantar contigo, recuerdo que cuando empecé a leer grababas mis lecturas, incluso compraste un micrófono para que me sintiera como artista, tengo tanto que agradecerte que nunca terminaría.

Gracias Papito de todo corazón por ser tan buen padre, cuidate mucho, quiero tenerte por muchísimos años, que disfrutes de tus hijos y nietos, se que cuento con tu apoyo y por eso sigo adelante, este es el principio de grandes satisfacciones que te pienso dar, gracias Papito por tantos momentos de felicidad.

A mi mamá:

Señora Bonita, si alguien me preguntara a quien admiro o quien es mi héroe, sin dudarlo contestaría que tú; quisiera parecerme tan solo un poquito, no sólo por ser mi mamita, sino porque eres excelente esposa, y mujer, sabes ser amiga, eres cariñosa, comprensiva, entusiasta, de ti guardo los mejores recuerdos.

Eres tan sensible y a la vez tan fuerte que has formado una gran familia, gracias por comprendernos a todos. Ahora soy madre también y me sigo sintiendo como una niña chiquita con necesidad de tu amor, te prometo ser la mejor mamá del mundo para mi hijo, tal y como tu lo eres para mí. Gracias por tu calor de madre que siento cuando me abrazas, por tus besos que nunca me hicieron falta y que sigo necesitando. Concluyo mi tesis gracias a ti que siempre estuviste pendiente y motivándome para hacerlo.

Al amor de mi vida:

Corazón, gracias por ser mi amigo, compañero, mi fuerza, por tu comprensión y apoyo, tu sabes todo lo que siento por ti, tu presencia en mi vida es la luz que ilumina mi existir, tú formas parte de todo y compartes este momento como si fuera tuyo. Gracias amor por compartir tu vida conmigo.

A mis hermanos:

Tengo la fortuna de contar con tres fabulosos hermanos, todos diferentes pero a la vez unidos por el cariño de sangre y de amistad.

Arturo, te admiro, por tu dedicación y entusiasmo, te haz distinguido por ser versátil y emprendedor, se que llegarás muy lejos porque nada te detiene, eres un hombre sensible que sabe decir una palabra de aliento cuando se necesita, y siempre dices la verdad. Gracias por tu sinceridad.

Blanca, eres más que mi hermana, siempre he contado contigo, me gusta que seas tierna y sencilla, no dejes que nada trunque tu camino, cuenta con mi apoyo siempre, defiende tus verdades, recuerda que nunca dejamos de aprender.

Beto, mi niño chiquito, bueno ni tan chiquito estas enorme; todavía recuerdo la tristeza que me daba dejarte en el kinder, sentía lo mismo que las demás mamás al dejar a sus hijos. Te haz destacado por tu inteligencia, recuerda que las decisiones se toman pensando en ti mismo, pero tus sentimientos y valores te ayudarán toda la vida.

No quiero ser un ejemplo, sólo quiero ser su hermana que los adora con todo su corazón, este es un logro que comparto con ustedes. Gracias por su cariño y apoyo incondicional.

A mi querido hijo:

Mi pedacito de cielo, que difícil es decirte todo lo que tu presencia ha transformado mi vida, el amor que te tengo, la alegría que siento de poder ser tu mamá, cada que te veo sonreír es como si tuviera la felicidad de todo el universo conmigo.

Espero que algún día te puedas sentir orgulloso de tu mamá, nunca te hará falta cariño, ya que fuiste concebido por el inmenso amor que nos tenemos tu papá y yo. Gracias hijo por existir.

A la Lic. Leticia Domínguez Subías:

Quiero agradecerle su dedicación y profesionalismo al ayudarme con el presente trabajo, pero le agradezco más el que me haya brindado su sinceridad y entusiasmo. La admiro por su vitalidad y sencillez.

A mis amigos:

Tengo pocos amigos, pero sinceros Lupita, Alejandro, Lula, Vero, Claus, Monse, Dulce, siempre los tengo en mi corazón, tal vez no se corresponder a su amistad, pero en mi mente siempre se encuentran.

En especial quiero dedicar esta tesis a mis pequeños amigos, Ernesto, Gustavo y César, gracias por su cariño.

A mi "Alma Mater":

El orgullo que siento de ser universitaria, lo demostraré en el transcurso de mi vida profesional, gracias por brindarme la oportunidad de estudiar en sus instalaciones, por disfrutar de sus áreas deportivas, pero sobre todo por la excelencia de los profesores que imparten sus cátedras en esta honorable institución.

Este logro que hoy concluyo se debe en gran parte a los profesores de la Facultad de Derecho, quienes con gran dedicación instruyeron mi carrera.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD

ÍNDICE

Introducción.....I

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Página.

1.1.Características del Derecho del Trabajo.....	2
1.1.1. Derecho irrenunciable.....	3
1.1.2. Derecho reivindicador de la clase trabajadora.....	5
1.1.3. Derecho en constante expansión.....	6
1.2. Principios del Derecho del Trabajo.....	8
1.2.1. El trabajo un derecho y un deber social.....	10
1.2.2. La igualdad en el trabajo.....	11
1.2.3. La libertad en el trabajo.....	12
1.2.4. La estabilidad en el trabajo.....	14
1.3.Fuentes del Derecho del Trabajo.....	16
1.3.1. Fuentes formales.....	17
1.3.2. Fuentes especiales.....	20
1.4.Autoridades laborales.....	23
1.4.1. Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	24
1.4.2. Representante obrero.....	25
1.4.3. Representante patronal.....	26

1.4.4. Representante de gobierno.....	28
1.5. Derechos del trabajador.....	29

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LA IRRENUNCIABILIDAD

2.1. La Revolución y sus conflictos.....	34
2.1.1. Congreso constituyente de 1916-1917.....	38
2.2. Creación de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	40
2.3. Aspectos importantes de la Ley Federal del Trabajo de 1931...44	
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	45
2.4.1. Reforma procesal de 1980.....	46

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES

3.1. La irrenunciabilidad en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.....	50
3.2. Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.....	53
3.3. Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	62
3.3.1. Funciones del representante obrero, patronal y de gobierno.....	64
3.3.2. Reglamento interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	66

3.4. Responsabilidades de las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	67
3.4.1. Sanciones.....	70
3.5. Etapa de Conciliación en el proceso laboral.....	72
3.5.1: Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.....	74
3.6. Jurisprudencia sobre la irrenunciabilidad.....	76

CAPÍTULO 4

PERSPECTIVA ACTUAL DE LA IRRENUNCIABILIDAD

4.1. Análisis sobre las prestaciones que tienen los trabajadores.....	81
4.2. Celebración de convenios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	86
4.3. Derechos irrenunciables en la actualidad.....	91
4.3.1. Aprobación de convenios.....	92
4.3.2. Resoluciones laborales.....	93
4.4. ¿Porqué no se respetan los derechos del trabajador?.....	95
4.4.1. Respeto a los derechos laborales.	96
 CONCLUSIONES.....	 99
 BIBLIOGRAFÍA.....	 103

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo surge a partir de la problemática actual sobre los derechos laborales, en especial sobre la renuncia de los mismos.

En el área laboral se les otorgan a los trabajadores diversos derechos, los cuales se adquieren por la prestación de servicios de manera subordinada al patrón, una de las características de los derechos laborales, es la irrenunciabilidad, esta característica se desprende del artículo 5° fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo va en contra del concepto tradicional de derecho que dice "que todo derecho, en cuanto a tal es susceptible de renunciarse".

La fracción del artículo a que hacemos referencia adquiere gran importancia ya que protege al trabajador de sí mismo; en ocasiones por diversas circunstancias renuncia a sus derechos, en otras sin saberlo, o tal vez obligado a ello, pero es pensado en todas estas situaciones que la ley laboral dispone que no se pueden renunciar los derechos que se consignan en la misma.

En el artículo 33 de la Ley laboral, se señala que la renuncia que se haga de cualquier concepto que el trabajador haya adquirido por la prestación de servicios o de cualquier derecho que la misma ley le otorgue, será nula. Los derechos a los que se refiere este artículo son por ejemplo las vacaciones, primas, aguinaldo, salario, jornada,

indemnizaciones, reparto de utilidades, etc., y nos referimos a estos precisamente porque son los que continuamente no se respetan conforme a derecho.

En la actualidad la práctica diaria en el derecho del trabajo rebasa el concepto legal, es común ver que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se aprueben convenios, en los cuales se ven perjudicados los derechos del trabajador, las cantidades que se les pagan a los trabajadores por parte de los patrones, no corresponden a los derechos reales que ha cotizado el trabajador durante el tiempo que prestó sus servicios, sin embargo estos convenios son aprobados por las autoridades, entonces, ¿dónde queda la irrenunciabilidad de los derechos laborales?, ¿Por qué la autoridad protectora de los derechos de los trabajadores, va en contra del mismo trabajador?

Las interrogantes anteriores son las que motivan el tema que elegimos para el trabajo de tesis, queremos hacer el análisis de los derechos irrenunciables, lo que sucede actualmente y la forma en que se puede solucionar.

Nuestro trabajo consta de cuatro capítulos, en el primero de ellos conoceremos los conceptos que forman la teoría del Derecho del Trabajo y que nos servirán para el desarrollo del tema.

En el segundo capítulo daremos una breve semblanza de los antecedentes históricos laborales, en especial sobre la irrenunciabilidad.

En el tercer capítulo encontraremos el fundamento jurídico de los derechos laborales y de la irrenunciabilidad.

Por último el cuarto capítulo contiene la esencia de nuestro tema, el análisis de la problemática que observamos de la renuncia de los derechos laborales, es decir la perspectiva actual de la irrenunciabilidad.

Uno de los métodos empleados en el presente trabajo fue el deductivo, ya que, a través de él partimos de aspectos generales para llegar en forma particular a nuestro objeto de estudio, que es la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

También utilizamos el método histórico, al apoyarnos de acontecimientos del pasado que permiten conocer el nacimiento de nuestro derecho del trabajo; por otro lado el método jurídico fue esencial para resaltar la aplicación de nuestra legislación laboral, jurisprudencia y de la doctrina jurídica.

Otro método utilizado fue el analítico ya que se estuvo desmembrando el sentido legal y real de la aplicación del derecho de los trabajadores a la no renunciabilidad del mismo.

Las técnicas empleadas fueron la documental y la de campo, la primera nos apoyó con todos los elementos escritos legales y doctrinarios para el análisis de nuestro tema; la técnica de campo, fue utilizada al realizarse algunas entrevistas y recorridos en las

Instituciones donde se desarrolla actualmente la problemática que observamos de la aplicación de la renunciabilidad en la materia de Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el presente capítulo analizaremos los conceptos cuyo estudio, nos servirán para enriquecer el desarrollo del tema, consideramos necesario saberlos y entenderlos para aplicarlos cuando así se requiera.

1.1. Características del Derecho del Trabajo.

En el Derecho del Trabajo tenemos características o caracteres, las cuales derivan de la naturaleza del mismo, surgió de los reclamos del proletariado para que su condición de vida mejorara, de la crisis de la legislación anterior y de la lucha de los trabajadores por la reivindicación de sus derechos.

Consideramos que es un derecho protector de la clase trabajadora, pero más que una característica, la protección es la esencia misma del Derecho del Trabajo, ya que el fin inmediato es proteger al trabajador que es la parte vulnerable de la relación laboral.

Al respecto se menciona que el carácter proteccionista es inherente al Derecho del Trabajo¹.

Sin embargo también es de considerarse al respecto, que ésta característica es objetada, en un principio fue esa su función, pero admitir que el Derecho del Trabajo es proteccionista, equivale a aceptar que se trata de una concesión estatal².

Como ya lo señalamos la protección va a la par de Derecho del Trabajo, por lo que podemos afirmar que es parte de su naturaleza social. Es así como tenemos de las características del Derecho del Trabajo, a la irrenunciabilidad, la reivindicación, y la constante expansión.

1.1.1. Derecho irrenunciable.

La irrenunciabilidad como característica del derecho del Trabajo, adquiere gran importancia para nosotros, tradicionalmente los derechos en cuanto a tales son renunciables, pero en nuestra materia esa característica es opuesta, ya que no se admite la renuncia de los derechos adquiridos por el trabajador.

¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Cuarta edición, Porrúa, México, 1981, p. 60

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Porrúa, México, 1980, p. 105.

En tanto la renuncia es un acto de voluntad en el que una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor, este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de ventajas concedidas por el derecho laboral en su beneficio.

El fundamento de esta idea, se encuentra en el ordenamiento jurídico, por la imperatividad de las normas laborales *ius cogens*, normas que se deben cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes³.

También para algunos se encuentra el fundamento en el vicio del consentimiento que invalida la renuncia del trabajador, entendemos que se hace por falta de libertad, obligado por la situación que ocupa el trabajador en la vida actual; la irrenunciabilidad es el medio que utiliza el legislador para proteger al trabajador en su estado de necesidad, contra sí mismo.

En la actualidad es común observar que el trabajador firma por anticipado su renuncia, al ser contratado, y no se opone a ello si requiere del empleo.

También se firma la renuncia porque es objeto de amenazas y presiones, o simplemente el trabajador presenta su renuncia voluntaria, sin embargo se encuentran protegidos por la Ley Federal

³ Cfr. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo, Astrea, Argentina, 1993, p. 51.

del Trabajo, ya que señala al respecto que la renuncia de los derechos laborales es nula.

1.1.2. Derecho reivindicador de la clase trabajadora.

La corriente que logró mayor trascendencia fue la doctrina de Marx y Engels, que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación, es la esencia de uno de los dos sistemas sociales que movieron a la humanidad.

Cuando hablamos de reivindicación, nos viene a la mente una recuperación, y como es sabido, la clase trabajadora quien a lo largo de la historia ha sufrido los golpes de la explotación de quienes tienen el capital, es obvio entender que se encuentre en una constante lucha para obtener el producto de su trabajo es decir una remuneración justa por su labor.

Existe la teoría de que el Derecho del Trabajo es reivindicador del proletariado, ya que no se trata sólo de proteger a los trabajadores, sino no de dirigirse a recuperar los derechos, al producto íntegro de su trabajo. Esto, se manifiesta en la participación de utilidades que tienen los trabajadores. Así recupera el proletariado los derechos al producto

Íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital⁴.

El Derecho del Trabajo, busca restituir a la clase trabajadora el goce de sus derechos, ya que es el trabajador quien ha sido tradicionalmente explotado en el sistema capitalista.

Tienen la función reivindicatoria las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del Trabajo, en donde se puede observar la justicia laboral.

1.1.3. Derecho en constante expansión.

Es importante estar al nivel del crecimiento de las necesidades del trabajador, y aunque es notable que el derecho del trabajo se encuentra inconcluso, porque el desarrollo de la tecnología, y el ámbito actual del trabajador supera a nuestra legislación, también es cierto que está evolucionando, y cumple con su función principal, la de proteger al trabajador.

Es necesario que esté en una constante expansión, ya que todo cambia, la sociedad, la economía, la misma capacidad de las empresas y del trabajador.

⁴ Cf. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 132.

Tiene gran importancia que se incluyan nuevas actividades dentro del título de trabajos especiales, ya que hoy en día existen un sin número de trabajadores que no se encuentran contemplados en la legislación.

Es difícil pensar hasta dónde llegará la expansión del Derecho Laboral, pues el avance día a día será en mayor proporción, y las necesidades del trabajador aumentarán.

Pero nos preguntamos porque si los avances han sido demasiados, nuestra legislación se ha estancado, es urgente que se adecue a las necesidades que imperan en la actualidad. La realidad en la que vivimos nos lleva de la mano con los avances, sin embargo existen problemas que necesitan de soluciones.

Sabemos que el Derecho del trabajo continúa su crecimiento pero a paso lento, estamos conscientes que siempre existirán preceptos por cubrir, pues si se cumpliera con la función total para la que fue creada la Ley laboral, dejaría de ser un derecho proteccionista, y estaríamos hablando de un derecho concluido.

1.2. Principios del Derecho del Trabajo.

En el Derecho del Trabajo existen los principios generales, que son disposiciones supletorias, las cuales derivan de los ordenamientos; son soluciones que se dan, como si estuviera el legislador presente. Son llamados "Criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica"⁵.

Para el Derecho del Trabajo los principios son expresados por el artículo 123 constitucional, y en el Título I de la Ley Federal del Trabajo, los cuales analizaremos posteriormente.

Los principios rectores del derecho del Trabajo, son reglas de estructura⁶; forman parte de las fuentes materiales del derecho del trabajo, que en su oportunidad analizaremos; estos principios son utilizados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para resolver controversias.

El 10 de diciembre de 1948 fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Organización de Estados Americanos (OEA), la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23 inciso 1º, el cual señala que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

⁵ DE CASTRO, Federico, Derecho Civil de España, Tomo I, s. Ed., España, 1995, p. 459.

Independientemente de que los principios derivan del ordenamiento jurídico, en la actualidad existen principios que se deben aplicar como son el respeto mutuo. Es muy importante que las partes de la relación laboral comprendan las necesidades que se tienen y que colaboren para que exista un medio idóneo en las fuentes de trabajo.

En ocasiones, existe mucha distancia entre el patrón y el trabajador, pero no nos referimos a la distancia en metros, sino a la falta de disposición de ambas partes para llevar una buena relación; si se evitaran roces, y coordinaran esfuerzos daría como resultado una buena relación laboral, y consecuencia de ello una buena retribución salarial y desarrollo empresarial.

Tal vez suene utópico pensar en que, con lo anteriormente mencionado se resuelva la problemática actual, pero es cierto que evitaría conflictos y contribuiría a un mejor bienestar social, y porque no, económico.

Enunciaremos algunos principios, que a nuestra consideración, tienen mayor relevancia como son: El trabajo como un derecho y un deber social, igualdad, libertad y estabilidad en el empleo.

^h Cfr., DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Quinta edición, Porrúa, México, 1994, p. 21.

1.2.1. El trabajo un derecho y un deber social.

El artículo 123 constitucional, señala que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", y en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo Señala que "El trabajo es un Derecho y un deber sociales...".

Cuando hablamos de derechos, sabemos que, en consecuencia existen deberes, en nuestro caso un deber social. El maestro Mario de la Cueva al respecto comenta, "La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades"⁷.

Los trabajadores tienen derecho de realizar una actividad honesta, y que sea útil para satisfacción propia; las condiciones en las que realiza su trabajo son muy importantes, ya mencionábamos con anterioridad que los resultados que se pueden obtener son gratificantes para ambas partes de la relación laboral, esto enriquece la dignidad humana.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. pp. 108 y 109.

El derecho al trabajo ha sido la aspiración constante de todos los movimientos sociales.

Es deber de la sociedad proporcionar fuentes de trabajo, de las empresas crear empleos con las condiciones idóneas para que el individuo cumpla su deber social, el de trabajar.

1.2.2. La igualdad en el trabajo.

En la historia observamos numerosas luchas para obtener igual salario para mujeres y niños, ya que en algunas épocas era manejada la diferencia de salarios por razones de sexo o de edad; sin embargo aún existe discriminación, pero no está permitido, también fueron constantes las luchas por obtener salarios justos, acordes a las actividades que se realizaban.

El individuo como tal tiene derecho a trabajar en condiciones iguales, el trato debe ser sin privilegios, sin distinciones, es lógico que los beneficios que tiene el trabajador debe ser acorde a la función de su oficio.

Los tratadistas coinciden en señalar que el principio de igualdad va a la par con el principio de libertad, ambos se complementan y constituyen la razón del derecho laboral.

Nuestra Carta Magna señala en el artículo 123, fracción VII "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad". Y el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, casi transcribiendo el artículo anterior dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

De lo anterior, surgen dos aspectos sobre la igualdad, en cuanto al trato y al salario, estos aspectos son principios de igualdad que en la actualidad se siguen omitiendo, en ocasiones los trabajadores no reciben el salario correspondiente a su actividad, y a su vez el trato que tienen es inadecuado.

Es necesario que exista una total conciencia del patrón, y también del trabajador sobre la igualdad, no sólo por razones de sexo, o de edad, sino también que, el salario sea totalmente remunerador, justo para el trabajo que se realiza.

1.2.3. La libertad en el trabajo.

La libertad es un principio que se menciona en varias ocasiones en la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo en el artículo 40 cuando señala que los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año, o como señala el artículo 3° con palabras similares a las del artículo 5° constitucional, "No se podrá

impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio siendo lícitos".

Es muy claro el concepto de libertad, pero, ¿realmente se da? Pensemos en los alumnos que terminan la secundaria y realizan un examen para ingresar al nivel medio superior, al efectuar su solicitud al bachillerato, o en los alumnos que terminaron el bachillerato y desean estudiar una licenciatura, enlistan sus preferencias, éstas van de acuerdo a sus intereses; sin embargo no son aceptados, y los envían a diferentes carreras.

Entonces, donde quedó la libertad para trabajar y ejercer la profesión que se quiera, de alguna manera se están viendo obligados a estudiar una profesión que no se quiere, y por consiguiente esa carrera es la que van a ejercer.

Si bien es cierto que este tipo de circunstancias se dan por otro tipo de problemas, también es de considerarse que resulta afectada la sociedad, y ya no se cumple con lo establecido por nuestra carta magna, es muy triste que después de tantos beneficios obtenidos por los mismos trabajadores continúen dándose estos acontecimientos.

La situación en la que nos encontramos actualmente, por la falta de empleos, ha propiciado también que los trabajadores realicen actividades distintas a las de su oficio o profesión, es común observar por ejemplo profesores, arquitectos, contadores, o carpinteros, electricistas, hasta secretarias, que trabajan en el comercio, o de

taxistas. ¿Porqué si tenemos el derecho a elegir con libertad nuestra profesión u oficio, no podemos trabajar en donde queremos?

Es difícil darle respuesta a todas estas situaciones y, a todas las que existen, pero dependen de factores ajenos al Derecho del Trabajo, existen instancias a las que les compete solucionar estas circunstancias, para que se dé eficazmente el principio de libertad.

1.2.4. La estabilidad en el trabajo.

Se define la estabilidad en el empleo como: "El derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo"⁸.

"El Derecho del Trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación; y es a través de este fenómeno como se explica y justifica el derecho a la estabilidad"⁹.

Sin el principio de estabilidad, quedarían sin sustento los principios de libertad e igualdad, y el trabajo como derecho y un deber sociales¹⁰.

⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho del Trabajo, Volumen I, s. Ed., México, 1967, p. 26.

⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, PAC, México, 1992, p. 20.

¹⁰ Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit., p. 25.

La finalidad de este principio es la de proteger al trabajador en su empleo, y que tenga una permanencia duradera, ya que de la estancia en un trabajo dependen los ingresos del trabajador y de su familia.

Cuando se celebra un contrato de trabajo que no expresa el tiempo, se entiende que la duración será por tiempo indefinido, esto va de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral.

También, tiene gran importancia cuando establecido el término por el cual celebra el contrato, al término, si subsiste la relación, se entiende que continuará por tiempo indeterminado.

Anteriormente mencionábamos que la crisis de desempleo actualmente ha llevado a profesionales y todo tipo de trabajadores a emplearse en lugares distintos a los de su actividad o preferencia, y esto se debe a la necesidad de percibir un salario para subsistir de sus necesidades; es lógico que aún sin estar donde se debe, los trabajadores deciden permanecer en su empleo y buscan ante todo una estabilidad, porque en nuestros días garantía es el tener un empleo cualquiera que sea, mientras se obtenga un ingreso seguro.

Las empresas, con frecuencia contratan a su personal eventualmente, o por tiempo determinado, esto lo hacen para no acrecentar los derechos de los trabajadores, pero esta es una situación que el trabajador ha permitido al no exigir su derecho a la permanencia en su empleo.

Si en una relación laboral el trabajador no desea extinguir su contrato, tiene derecho siempre y cuando el patrón no tenga razones para dar por terminada la relación laboral, a permanecer en su empleo.

1.3. Fuentes del Derecho del Trabajo.

Partiendo del concepto del latín *fons, fontis*, cuyo significado es, manantial de agua que brota de la tierra, entendemos que hace referencia a un origen o principio. Es así como las fuentes del Derecho Laboral, son el origen de nuestra materia.

Son fuentes del Derecho del Trabajo las consignadas por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "A falta de disposición expresa de la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

El maestro García Máynez, nos señala que las fuentes formales "son criterios de manifestación de las normas jurídicas"¹¹.

¹¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, Vigésima séptima edición, Porrúa, México, 1977, p. 4.

1.3.1. Fuentes formales.

Conforme a lo anterior; tenemos que son fuentes formales:

- a) La Constitución, Ley Federal del Trabajo, Tratados.
- b) La analogía.
- c) Los principios generales del derecho.
- d) La jurisprudencia.
- e) La costumbre.
- f) La equidad.

Iniciaremos dando una breve explicación de cada una de las fuentes, porque son relevantes en nuestra materia, sin embargo no se profundizará al respecto.

a) La ley.

Por principio tenemos a la Constitución que es la norma máxima, en donde se consagran las garantías de todo individuo, y en especial de nuestra materia en el artículo 123, pero no es el único artículo donde se señalan principios del trabajo; también en los artículos 3°, 5°, 32, 73, 115 y 116.

La Ley Federal del Trabajo; que es reglamentaria del artículo 123 constitucional, contiene todos los preceptos del derecho del trabajo.

Los Tratados, que se realicen de conformidad con el artículo 133 constitucional, y 6° de la Ley Federal del Trabajo, serán aplicables en materia laboral, ya que constituyen parte de la legislación del trabajo.

b) La analogía.

La analogía es utilizada para llenar los vacíos de la legislación. Cuando no existe disposición expresa de un caso, se aplicará la de un caso semejante.

El maestro Néstor de Buen señala que la analogía descansa en el viejo principio "donde existe la misma razón, debe de haber la misma disposición"¹².

c) Los principios generales.

El contenido del artículo 17 de la ley nos hace referencia a tres tipos de principios: los principios generales del derecho, son comunes a todas las ramas del derecho; y los principios que derivan de la Constitución, de la Ley y a los que derivan del artículo 123 constitucional.

Pero no es necesario dividirlos puesto que son simplemente los principios que orientan, que dan idea a un sistema jurídico¹³.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 45.

¹³ Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit., p. 79.

d) La jurisprudencia.

La ley de Amparo en sus artículos 192 y 193, nos dice en que consiste la jurisprudencia; en forma genérica podemos mencionar, que es el conjunto de ejecutorias de los Tribunales Federales, de la Suprema Corte de la Nación, en Pleno, por Salas o por los Tribunales Colegiados de Circuito.

Para que se dé la jurisprudencia se tendrán que constituir cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que sean aprobadas por catorce ministros en Pleno, y por cuatro en las Salas.

En el caso de los Tribunales Colegiados de Circuito, las cinco resoluciones deben ser aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados.

e) La costumbre.

"Es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio"¹⁴. Cuando se repiten las soluciones a los problemas jurídicos, se le deben considerar como norma de Derecho.

En épocas anteriores la costumbre fue considerada como fuente del derecho por excelencia, un ejemplo al respecto es el pueblo romano.

¹⁴ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Op. Cit., p. 61.

La costumbre ha adquirido gran fuerza en el Derecho del Trabajo, no sólo por los trabajadores, sino también por los patrones, las empresas han permitido beneficios que por la costumbre ahora tienen que cumplir.

f) La equidad.

El maestro Baltasar Cavazos la determina como el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, considera a la justicia como el género y a la equidad como la especie¹⁵.

En la equidad encontramos un principio de reivindicación a favor del trabajador, determina la aplicación de la justicia social, al resolver los jueces con sus fallos.

Es frecuente que se confundan los términos de justicia y equidad, nosotros podemos agregar al respecto, que la equidad es la aplicación prudente de las normas, en aplicar la justicia a los casos concretos.

1.3.2. Fuentes especiales.

Existen otras fuentes en el Derecho del Trabajo, que también son fuentes formales, pero las llamamos especiales, y aunque el

¹⁵ Cfr. CAVAZOS, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Tercera edición, Trillas, México, 1997, p. 38.

legislador no las contempló en el artículo 17, sabemos que son normas que cumplen con la función inmediata del derecho en comento.

Tenemos como otras fuentes especiales:

- a) El contrato colectivo.
- b) El contrato-ley.
- c) El reglamento interior de trabajo.
- d) El laudo constitutivo colectivo.

El artículo 386 de nuestra ley, conceptualiza al contrato colectivo como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Los contratos colectivos son el resultado de grandes esfuerzos de los trabajadores por mejorar sus condiciones laborales. En ellos se incluyen grandes beneficios producto de los acuerdos de sindicatos.

Los sindicatos en la actualidad han adquirido gran poder, y existen sindicatos que son intocables, ya que son mayoría, y mueven grandes masas de gente.

El contrato-ley, "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos

de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional". (Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo).

Así como mencionábamos los sindicatos masivos de las empresas, en las industrias existen sindicatos aún mayores y que tienen gran poder en nuestro país. Desafortunadamente muchos trabajadores no son beneficiados de los privilegios que han logrado los sindicatos por falta de información.

El reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

En las fuentes de trabajo debe existir un reglamento interior de trabajo para que se cumplan con certeza las obligaciones que tienen las partes de la relación laboral, sabemos que no se trata de otorgar mayores beneficios, sino de que se complementen.

Por último, las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto a conflictos colectivos, son llamadas laudos constitutivos colectivos, ya que mediante éste se crean nuevas condiciones de trabajo que sustituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto.

1.4. Autoridades laborales.

Se entiende por autoridad laboral, la que tiene competencia en materia de trabajo. Por un lado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Juntas de Conciliación y Arbitraje, y todas las entidades en la materia locales y federales.

Son autoridades laborales las señaladas por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, entre otras se mencionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas, están integradas por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Es importante resaltar que éstas se dividen en cuanto a su competencia en Locales y Federales.

Corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocer y resolver los conflictos que se susciten entre los trabajadores y los patrones.

1.4.1. Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, como ya lo señalamos se integran por un representante del trabajador, uno del patrón y otro de gobierno, designados por ramas o industrias; también habrá uno o varios secretarios¹⁶.

El funcionamiento de la Juntas es en Pleno o en Juntas Especiales de acuerdo a la clasificación establecida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En Pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, en conflictos colectivos; o con el Presidente de la Junta especial en los demás conflictos, además con los respectivos representantes de los patrones y de los trabajadores.

¹⁶ INTEGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Con respecto al personal de la Juntas, es necesario mencionar que no sólo se encuentran los representantes a los que nos referimos, sino también se encuentra personal como Actuarios, Secretarios, auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales; quienes serán elegidos y deberán cubrir los requisitos que dispone la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas, les corresponden la resolución y conocimiento de los conflictos que no sean competentes en materia Federal.

La integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es la misma que la de las Juntas Federales.

La función de las Juntas tanto Locales como Federales es la de avenir, de conciliar a las partes en conflictos.

1.4.2. Representante obrero.

El representante obrero es elegido de acuerdo a la clasificación de las industrias o grupos de trabajo. Se convocan a las agrupaciones de trabajadores cuando sus miembros presten sus servicios a un patrón o grupo de patronos, mediante contratos de trabajo, también participan los trabajadores sindicalizados, también participan los que aun cuando no estén trabajando, hayan prestado sus servicios por un periodo mayor a seis meses durante el año anterior a la fecha de la elección.

El artículo 665 de la Ley laboral dispone que para ser representante de los trabajadores y de los patronos deberán llenarse los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicanos, mayores de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación obligatoria;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico, y
- IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Algunas veces, cuando hay antagonismos en los grupos de trabajadores se ha pretendido elegir a dos representantes obreros propietarios; pero esto, a nuestro modo de ver, es completamente ilegal¹⁷.

1.4.3. Representante patronal.

Los representantes de patrones serán designados en las convenciones para los mismos patrones, o por sus delegados de conformidad con las siguientes normas:

- I. Tienen derecho a participar en la elección:
 - a) Los sindicatos de patrones, debidamente registrados cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.
 - b) Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio.

¹⁷ Cfr. GUERRERO, Enquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima octava edición, Porrúa, México, 1994, p. 460.

II. Los sindicatos de trabajadores designarán un delegado:

III. Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y

IV. Las credenciales de los delegados serán expedidas por la directiva de los sindicatos (artículo 653 de la Ley Federal del Trabajo).

Las convocatorias respectivas se publicarán el día 1° de Octubre del año de la elección, señalando el día, la hora y el lugar en que deban reunirse los delegados. Los trabajadores y los patrones formarán los padrones siguientes:

- I. De trabajadores sindicalizados;
- II. De trabajadores libres;
- III. De sindicatos patronales incluyendo los trabajadores a su servicio, y
- IV. De patronos independientes señalando los trabajadores con que cuenten.

El primer día hábil del mes de enero siguiente, los Gobernadores de los estados, el Jefe del Departamento del Distrito Federal y el Secretario del Trabajo o las personas que ellos designen, tomarán la protesta de ley a los representantes locales o federales electos y quedará instalada la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trata.

Los representantes obreros y patronales durarán en su encargo seis años.

1.4.4. Representante de gobierno.

Los representantes de gobierno, son las autoridades de las Juntas, es decir los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los Presidentes de las Juntas serán nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y en cada caso respectivo, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Requisitos para ser Presidentes de las Juntas Especiales:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenados por delito internacional sancionado con pena corporal.

Todo lo conducente respecto a la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como los requisitos que deben satisfacer los miembros de éstas, y sus funciones, se encuentran contemplados por el Título XII, de la Ley Federal del Trabajo.

1.5. Derechos del trabajador.

Los derechos laborales son aquellos que consagra la Ley, para el trabajador, como ejemplo de ellos tenemos:

- a) Salario
- b) Aguinaldo
- c) Vacaciones
- d) Primas (vacacional, antigüedad)
- e) Indemnizaciones
- f) Jornada

Desarrollaremos de forma muy breve cada prestación:

a) Salario.

La ley laboral señala que el trabajador tiene derecho a una retribución por el trabajo efectuado, y este debe ser suficiente para cubrir sus necesidades normales de un jefe de familia.

El salario se integra con toda cantidad otorgada al trabajador por la prestación de servicios, tales como premios bonos, vales, etc..

b) Aguinaldo.

Los trabajadores tiene derecho al fin de año, a que se les entregue como mínimo el equivalente a quince días de salario por un año de servicios prestado, a más tardar el diecinueve de diciembre.

Cuando no se haya cumplido el año de servicios prestados, se le pagará al trabajador la parte proporcional de su aguinaldo.

c) Vacaciones.

Por cada año de laborar para el patrón, al trabajador se le debe conceder un período vacacional de seis días pagados, el cual aumentará de dos días por cada año siguiente, hasta llegar a doce; después del cuarto año se aumentarán dos días por cada cinco años trabajados.

d) Primas.

La prima vacacional se le tiene que entregar al trabajador cuando goce de sus vacaciones, y será del 25% sobre el salario que le corresponda en los días de vacaciones.

La prima de antigüedad consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios.

También se contempla en la Ley laboral, la prima dominical de 25% del salario ordinario.

e) Indemnizaciones.

Cuando el trabajador sea despedido injustificadamente, el patrón tiene que pagarle tres meses de salario, por concepto de indemnización.

Así también existen indemnizaciones que por riesgos de trabajo se le deben cubrir al trabajador cuando sufra alguna enfermedad o accidente; asimismo se les cubren a las trabajadoras indemnizaciones por maternidad.

f) Jornada.

Al mencionar la jornada, hacemos referencia al pago de horas extras, ya que el trabajador tiene derecho a laborar sólo el tiempo permitido por la Ley laboral, que señala que la jornada máxima será de ocho horas (en la jornada diurna, ya que en la nocturna será de siete y la mixta de siete horas y media).

Lo anterior no implica que exista la posibilidad de laborar horas extras, las cuales se le deberán pagar al trabajador de acuerdo a lo dispuesto por la Ley.

Existen otras prestaciones que se le otorgan al trabajador, como el reparto de utilidades, las licencias por maternidad, etc., y nos referimos a las anteriores en especial porque nos servirán de ejemplo en el desarrollo del tema.

Ha resultado de gran ayuda saber y entender con precisión los conceptos analizados con anterioridad, esto nos facilitará el desarrollo del análisis que estamos elaborando.

Sin embargo, aún no es suficiente, es necesario conocer los movimientos que marcaron el principio de la irrenunciabilidad,

trataremos de ubicar el momento en el cual aparece como tal; asimismo analizaremos los motivos de su creación y las funciones que tenían.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LA IRRENUNCIABILIDAD

Es importante mencionar que nuestro estudio inicia en el movimiento revolucionario, pero la irrenunciabilidad en la Colonia, aparece con las Leyes de Indias en las cuales se tocó la materia del trabajo; para acentuar la protección de los derechos laborales, se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

2.1. La Revolución y sus conflictos.

El movimiento revolucionario que inició en el año de 1910, las razones que lo motivaron, fue la inconformidad del sistema en el que se vivía en ese momento, para nosotros es importante analizar la forma en que los derechos laborales se encontraban en ese momento.

Los primeros conflictos laborales se presentaron con la iniciativa de Madero del Departamento del Trabajo, este fue creado por decreto del Congreso de la Unión el 13 de diciembre de 1911, la función de

esta oficina fue para intervenir en los conflictos laborales, y constituye el origen de la jurisdicción laboral.

Durante la Revolución surgieron enfrentamientos que marcaron el inicio de nuestra actual legislación y para nuestro estudio es importante señalar los siguientes:

El 22 de febrero de 1913 fueron asesinados el Presidente y Vicepresidente de la República don Francisco I. Madero, y don José María Pino Suárez, es así como se da inicio al movimiento armado encabezado por Venustiano Carranza, al término de esta lucha se expide el decreto con reformas y adiciones al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914.

En el Plan de Guadalupe se crea la legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general, de las clases proletarias. Este es el punto de partida de nuestra legislación laboral¹⁸.

En estos momentos de lucha revolucionarias, también fueron creadas leyes por gobernadores y comandantes militares en los Estados de la República, controlados por los seguidores de Carranza.

¹⁸ Cfr. TRUEBA URDINA, Alberto, Op. Cit., p.59.

Por mencionar algunas de ellas tenemos como ejemplo en el estado de Yucatán el 11 de septiembre de 1914, se expidió un decreto en donde se les concedió a los trabajadores de campo la libertad absoluta para trabajar en donde quisieran. El 14 de mayo de 1915, se expide un decreto por conducto del Jefe del cuerpo del ejército del sureste, gobernador y comandante militar, en uso de sus facultades extraordinarias de que se encontraba investido por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista.

En este decreto se crearon los Consejos de Conciliación y Arbitraje, cuya función era la de conocer y resolver los conflictos que surgieron entre el capital y el trabajador.

Para nosotros tiene gran importancia que en este decreto se reconocieron tanto los derechos como los deberes de las partes de la relación laboral, cuando dice:

"Que para hacer una labor que perdure y produzca los favorables resultados que se desean, precisa cimentar sólidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país"¹⁹.

¹⁹ Ibidem., p. 11.

Sin restarle importancia a lo anterior, es también interesante que conozcamos el contenido del artículo 1° del mismo ordenamiento, donde se establece con el carácter de permanente un consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre intervenga como Tribunal de Investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo²⁰.

Con respecto a los conflictos de trabajo y para resolverlos, el general Alvarado expide una nueva ley en donde se crean como órganos de conciliación, precisamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al Tribunal de Arbitraje, cuya función es la de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, buscando siempre la forma más justa para ambos.

Las Juntas funcionarían en los distritos, y en la capital de la ciudad el tribunal, ambas instancias regulaban las relaciones entre patrones y obreros vigilando que se cumplan con las leyes laborales.

En Veracruz se crearon las Juntas de administración Civil, por decreto del 19 de octubre de 1914, del general Cándido Aguilar, en el que se disponía que dichas Juntas se encargarían de las quejas de patrones y trabajadores, además de encargarse de resolver controversias que se susciten entre ellos²¹.

²⁰ Cfr., *Ibidem*.

²¹ Cfr. *Ibidem*, p. 12.

El 28 de diciembre de 1915, se crearon las Juntas Municipales para resolver los conflictos laborales, es necesario hacer notar el artículo 19, ya que señalaba que los artículos relativos a la ley no son renunciables, y por tanto serían nulos de pleno derecho, cualquier pacto en contrario²².

2.1.1. Congreso constituyente de 1916 - 1917.

El Congreso Constituyente, tuvo su inicio el 1° de diciembre de 1916, y concluyó el 31 de enero de 1917²³.

Cuando se hizo el proyecto constitucional, se legisló sobre materia laboral, sin embargo no fueron suficientes las bases que se trazaron, aún así resultaron fundamentales, pues aunque solo tocaron de manera superficial las necesidades de los trabajadores, si provocaron que se dieran cuenta que era importante legislar más a fondo sobre las relaciones laborales.

Entre las inquietudes que surgieron por reformar la iniciativa de la legislación vigente, es de gran trascendencia mencionar que fue consagrado un título de la Constitución a la materia laboral, dicho

²² Cfr. Idem.

²³ Cfr. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por RAMIREZ REYNOSO, Braulio, Tercera edición, UNAM, México, 1992, pp. 540-557.

proyecto fue elaborado por José Natividad Macías; el proyecto se aprobó por unanimidad de votos por el Constituyente de Querétaro.

El artículo 123 en su texto inicial, contiene en su fracción XXVII, "que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de conciliación y arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores²⁴.

Como podemos observar, en el inciso "h" la renuncia está considerada como nula, en otras palabras nos indica que los derechos laborales son irrenunciables.

2.2. Creación de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como fundamento el artículo 123, fracción XX, del apartado A), de nuestra Carta Magna. Esto significa que son independientes del sistema judicial.

La aplicación de ley en materia laboral corresponde a autoridades tanto locales como federales, es así como la ley laboral reconoce la existencia de las dos jurisdicciones federal y local, sin embargo la primera idea consistió en que las Juntas fueran solo una instancia; pero por la necesidad de los trabajadores y el ámbito de los problemas se tuvieron que modificar las ideas principales, para que la impartición de justicia sea más pronta y expedita.

²⁴ DAVALOS, José, Op. Cit., p. 69.

Como se mencionó en puntos anteriores, las Juntas fueron creadas en las iniciativas de las diputaciones veracruzana y yucateca, pero es hasta en la asamblea del Constituyente de Querétaro donde se revelan los trabajos relacionados con las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El preámbulo del proyecto de las bases sobre la legislación del trabajo presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, al respecto señalaba: "Sabido es cómo arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público, se despreciaba en acervo cuando se atrevía a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses"²⁵.

Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se destienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes.

Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit., p. 12.

esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema...²⁶.

También se estableció que los conflictos y las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, que sería formado por igual número de representantes de los patrones, obreros y uno del gobierno.

Creemos necesario ahondar un poco más sobre la diferencia que existe de inicio entre las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, puesto que son un punto de partida muy importante para nuestro tema de estudio.

Las Juntas de Conciliación integradas por un representante de gobierno, federal o local, con un representante de trabajadores sindicalizados y uno de patrones; fueron creadas para funcionar permanentemente en los lugares en que se estimara conveniente, pero tomando en cuenta la importancia de los conflictos en razón de su demarcación territorial, se crearon las Juntas de Conciliación accidentales, éstas funcionarían con un representante designado por el Inspector de Trabajo o en su defecto por el presidente Municipal.

Las funciones a realizar por estas Juntas, son las de procurar un arreglo conciliatorio, recibir pruebas cuando exista el temor de que sean destruidas o de que no puedan rendirse con posterioridad,

²⁶ Idem.

cumplimentar exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas, así como resolver los conflictos que su objeto sea el cobro de prestaciones de montos menores al importe de tres meses de salario.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje se diseñó su estructura y funcionamiento en razón de la necesidad de impartir una justicia pronta y expedita. Por tal motivo las Juntas funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales: en Pleno conocerán de conflictos que afecten a todas las ramas, y las Especiales de conflictos que afecten sólo a una rama de la actividad económica. Son integradas las Juntas por el total de representantes de trabajadores y de patrones, y con los Presidentes de las Juntas, además de todo el personal como son secretarios generales, auxiliares, secretarios, y actuarios.

Podemos decir entonces que la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue por la necesidad de avenir a las partes ante una entidad distinta, pero que protegiera los intereses de trabajadores y de patrones, así como resolver los conflictos que surjan entre ellos.

2.3. Aspectos importantes de Ley Federal del Trabajo de 1931.

Los conflictos que se suscitaban en los estados iban más allá de la jurisdicción de los mismos, se trataba de conflictos que afectaban también a la economía nacional, ejemplo de ello tenemos los problemas en la industria minera.

Razón por la cual se vio la necesidad de crear por decreto del Ejecutivo el 27 de septiembre de 1927 por el cual surge la Junta Federal de Conciliación, así como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En noviembre de 1931, en la ciudad de México se reunió una asamblea obrero- patronal, a la que le fue presentado un proyecto por la Secretaría de Gobernación, este proyecto se trataba de un Código Federal del Trabajo.

Este código, provocó grandes controversias entre los obreros, así como del Congreso, ya que contenía el principio de sindicalización única, y asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, sin embargo aunque las Juntas deberían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En este mismo año, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley

Federal del Trabajo, éste recibió un sin número importante de modificaciones, y posteriormente fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931²⁷. Esta ley estuvo vigente hasta que en 1967, se realizaron nuevos proyectos de ley, y se modificó nuevamente en 1970, pero su texto casi íntegro es el contenido de nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el Derecho del Trabajo se ha cumplido de alguna manera la función primordial que es la de proteger los derechos de los trabajadores, y de regular las relaciones entre las fuerzas de producción de un país que son el capital y el trabajo, para ello fue creada la Ley Federal del Trabajo.

Observamos que en nuestra Ley se tiene una función tripartita, en la cual se ven reflejados los intereses y necesidades de las partes, con los representantes de trabajadores de patrones y de gobierno.

La Ley de 1970 tiene como antecedentes dos anteproyectos, el de 1962, que surgió como resultado del trabajo de la comisión nombrada por Adolfo López Mateos y el otro el de 1968 iniciado por una comisión nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz.

²⁷ Cfr. DAVALOS MORALES, José, Op. Cit., p. 72.

El primer antecedente, sirvió como base del segundo, ya que con las reformas hechas por la diferencia de opiniones de estudiosos en el tema, así como con las impresiones de los sectores interesados como son los representantes de patrones y trabajadores quedó integrado el nuevo proyecto de ley.

En diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó una iniciativa de ley a la Cámara de Diputados, se le realizó una segunda discusión con los representantes de trabajadores y patrones, al terminar ésta, se turnó a la Comisión redactora del Congreso, para que opinara sobre ella, y sin tener modificaciones en sus principios, instituciones y normas fundamentales, se aprobó. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

2.4.1. Reforma procesal de 1980.

El 1° de mayo de 1980, entraron en vigor las reformas que por iniciativa del Ejecutivo Federal, se hicieron en los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley laboral, se adicionó el artículo 14 con dos párrafos finales, también se hicieron modificaciones en el procedimiento de huelga.

En la ley que antecede y la de 1931, no se reflejaron cambios notorios, el procedimiento laboral se apartaba un poco de lo social, por

lo que en ésta ley se trataron de subsanar deficiencias y cumplir con la finalidad de cumplir el principio de justicia social.

Se asienta como unidad del derecho colectivo, el individual y las normas procesales. Los tres aparecen como indisolubles, al fin se tiene coherencia la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Tiene gran importancia que la conciliación tiene preeminencia como medio de resolución de los conflictos, y la participación inmediata de las autoridades en beneficio del trabajador y de la verdad²⁸.

A manera de resumen, podemos decir sobre la actual Ley Federal del Trabajo que se origina con la promulgada el 18 de agosto de 1931, reformada posteriormente hasta 1970 y 1980, en la que se pretende aunque no del todo que se separen en el Derecho Positivo Sustantivo, del Derecho Procesal del trabajo, tal y como la conocemos en la actualidad.

²⁸ Cfr. Idem.

La Ley laboral ha sufrido pocas reformas, podríamos decir que el texto sigue íntegro, sin embargo han sido muchísimos los intentos por crear reformas a fondo, ya que como lo mencionábamos en el primer capítulo las necesidades que día a día se tienen son mayores, es por ello que los juristas se encuentran en constante estudio de nuestra ley.

Nos daremos cuenta en los capítulos siguientes de la problemática que existe desde el punto de la irrenunciabilidad, y el marco jurídico que regula a los derechos del trabajador.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES

En este capítulo analizaremos los preceptos legales que motivan el estudio del tema, acercándonos al origen de los planteamientos que tenemos.

El fundamento legal de los conceptos que utilizamos en el estudio nos ayudará de gran manera a saber la forma en que se rigen y la complejidad de su aplicación.

3.1. La irrenunciabilidad en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En nuestra Constitución se encuentran consagradas las garantías que se otorgan a todos los mexicanos, éstas no podrán restringirse ni suspenderse, si no en los casos y con las condiciones que la misma establece.

La Constitución establece la preeminencia de los derechos humanos, consagrados en la misma, su ámbito de aplicación a todos los habitantes del país y los límites de su restricción o suspensión.

Una concepción tradicional, nos dice que todos los derechos en cuanto a tales son renunciables, sin embargo la misma Constitución, respecto a los derechos laborales, nos menciona que son irrenunciables, como ejemplo de ello tenemos a los artículos 5° y 123.

"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Para mayor comprensión encontramos que el artículo 123, en la fracción XXVII, incisos "g" y "h", señalan:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

Es decir nuestra Carta Magna, no admite la renuncia en materia laboral, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

Sabemos que la Ley Federal del Trabajo que emana de la constitución, contiene los derechos de los trabajadores, los cuales son señalados en forma genérica en el artículo 123.

Para nosotros es importante resaltar que se encuentran contemplados los derechos que tienen los trabajadores en la norma suprema, porque es aquí donde surge la irrenunciabilidad; en su momento especificaremos el fundamento concreto que se encuentra en la Ley Federal Trabajo.

En la historia del Derecho del Trabajo, observamos que existió gran preocupación porque se respetaran los derechos laborales, y resultado de ello es la concepción del artículo 123 Constitucional, en materia de trabajo; sin embargo, siguen existiendo conflictos laborales en donde se observa menoscabo de sus derechos.

3.2. Artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley en su artículo 5°, señala que las disposiciones de la misma serán de orden público; por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años.

Para los menores de catorce años está prohibido el trabajo, sin embargo sabemos que los niños menores de esta edad desempeñan labores diversas en nuestro país.

La mayoría de trabajos que realizan son autónomos, es común observar niños vendiendo chicles, lustrando calzado, limpiando parabrisas, etc., y a menudo muchos de estos niños son el sostén de su familia.

El maestro José Dávalos durante una de sus clases, nos mencionaba que estos niños deberían estar protegidos por los sistemas de seguridad social.

II. Una jornada mayor que la permitida por la ley.

Las jornadas que se encuentran dentro del marco de la ley son de ocho horas para la jornada diurna, no obstante, también existe la

posibilidad de que se laboren horas extras, las cuales no deberán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, pagadas con el cien por ciento más del salario.

En la realidad, los trabajadores laboran horas extras y no se les pagan conforme a lo establecido por la ley. Hablando de horas extras, los sindicatos no han permitido que se les pague menos de lo establecido, al igual que otras prestaciones a las que tienen derecho, se han logrado avances en el respeto de ellos.

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

Conocemos trabajos donde se sigue observando las jornadas inhumanas, principalmente en el campo y en talleres, y a pesar de que nuestra legislación contempla un capítulo especial para los trabajos del campo. En nuestro país este grupo de trabajadores no han recibido la suficiente atención, es verdad que existen ciertos ordenamientos, los cuales rigen las necesidades del campo, pero en cuanto al trabajo, no se encuentran debidamente protegidos los campesinos.

A últimas fechas se ha rumorado mucho sobre los problemas de la industria del azúcar, en donde el problema radica en que a los trabajadores no se les han pagado las cosechas que ya fueron utilizadas por lo ingenios azucareros, esto sólo es reflejo de la falta de

atención al trabajador del campo, ellos ya realizaron su labor, sin embargo no han obtenido su retribución correspondiente.

Este problema es sólo uno de los que abundan en el medio del campo, que surge por la unión y la fuerza del campesino, empero la realidad de todos los trabajadores del campo es sabida pero no se le considera y se le trata de solucionar.

Pensamos que la solución se encuentra en los jóvenes profesionales que se interesan en los asuntos del campo, que exista un poco de humanismo, por aquellos que trabajan de sol a sol, por obtener un ingreso mínimo, y que no cuentan con servicios de salud, ni prestaciones.

IV. Un salario inferior al mínimo.

El salario mínimo, es la cantidad menor que recibe el trabajador como retribución a su trabajo, supuestamente debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. (Cfr. artículo 90 de la ley Federal del trabajo)

Es difícil pensar que la cantidad mínima establecida como salario, cubra todas las necesidades de un padre de familia, en nuestro país trabajan tanto la mamá como el papá y con dos salarios en ocasiones no es suficiente.

El vivir con decoro, implica tener ciertas restricciones en gustos, y sólo gastar en lo verdaderamente necesario, en el caso de las diversiones, se tendrán que esperar a que crezcan los hijos, a que terminen su carrera, o a que haya un ingreso extra del que se pueda disponer con tranquilidad.

Existen normas protectoras del salario, tales como la que expresan que los trabajadores deberán disponer libremente de sus salarios, y que el derecho a recibir sus salario es irrenunciable.

El salario se debe pagar directamente al trabajador, en el lugar donde preste sus servicios, en días y horas hábiles, además deberá pagarse en efectivo y en moneda de curso legal.

En la práctica se violan las disposiciones de la ley laboral, en ocasiones el salario se paga en dólares, y a los trabajadores de confianza es común que se les pague con cheque.

V. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta Conciliación y Arbitraje.

El salario debe ser remunerador, y debe ser acorde a la calidad y cantidad de trabajo realizado. Nunca debe ser inferior al mínimo establecido por la ley, pero nos preguntamos si realmente es remunerador, la legislación nos dice que a trabajo igual salario igual.

"El salario es la medida de bienestar que viven los pobladores de un país. Mediante el salario, una Nación derrama su riqueza entre quienes han participado en crearla con su trabajo. Por esto el salario, más que cualquier otra cosa, es un instrumento de justicia social.

Cuando un pueblo recibe por su trabajo salarios disminuídos, es que el país sufre empobrecimiento. Esto también suele suceder cuando se distribuye injustamente la riqueza; cuando unos pocos reciben los mayores caudales de tesoro nacional en detrimento de las mayorías"²⁹.

VI. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros.

El artículo 88 de la ley laboral nos dice que el salario nunca podrá pagarse en un plazo mayor a una semana cuando el trabajador realice actividades materiales, y de quince días para los demás trabajadores.

Entendemos por trabajos materiales, aquellos en los que se requiere un esfuerzo físico, manual, y que su actividad sea material, por ejemplo en los talleres, es por ello que se maneja el término de obreros.

²⁹ DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Op. Cit., p. 157.

VII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre y cuando no se trate de trabajadores de esos establecimientos.

En otras épocas se le pagaba al trabajador en las llamadas tiendas de raya, en donde al trabajador se le venía pagando con despensa, y artículos de las tiendas, afortunadamente se encuentran prohibidos los pagos en estas circunstancias, pues de alguna forma se inducía al empleado a consumir los artículos que se venden en dichas tiendas.

Es obvio que los trabajadores que realizan su actividad en los establecimientos mencionados por esta fracción, tengan que recibir su salario en el mismo lugar donde se encuentran laborando.

VIII. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

Esta fracción de alguna forma se relaciona con la anterior, por la finalidad que se tiene, al proteger al trabajador de consumir productos determinados en lugares previstos por el patrón.

Sin embargo, a muchos trabajadores que tienen la prestación de vales de despensa, si tienen que comprar en lugares determinados, ya que los vales sólo son aceptados por ciertas tiendas; en el caso de vales de consumo de alimentos o vales de gasolina, también sólo son admitidos en lugares específicos.

IX. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.

Esta medida pretende proteger al trabajador, para que reciba su salario íntegro por su labor, pero desgraciadamente existen patrones que estilan este tipo de sanciones para promover la puntualidad, o el cuidado de los materiales utilizados por los trabajadores, por lo tanto está totalmente prohibido, sin embargo se llevan a cabo estas restricciones por patrones que no saben respetar el derecho que tiene el trabajador, ya que el salario es irrenunciable.

X. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento, por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

En nuestros días, continúan observándose problemas de discriminación por diferencia de sexo, y en ocasiones también por la edad, las personas que pasan de los cuarenta años es difícil que encuentren trabajo, y si lo tienen les pagan menos que a los demás trabajadores, es la misma situación con los menores, quienes realizan las mismas actividades de los adultos, y el salario no es el mismo.

Respecto a los extranjeros generalmente tiene beneficios ya que se le paga un sueldo mayor, no en todos los casos, pero desgraciadamente la cultura de nuestro país parece ser que aprecia

más a lo extranjero que a la calidad de trabajo y de gente que existe en nuestro país.

XI. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo nocturno después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.

La jornada que deben trabajar los menores de dieciséis años es de seis horas, en el horario matutino, los menores no deben ser empleados en horarios nocturnos.

Al respecto, conocimos un caso muy de cerca, en el cual la mayoría de los trabajadores eran menores, sus edades eran entre los trece y diecisiete años, se trataba de una fábrica de tostadas, en donde el pago era por destajo, es decir de acuerdo a la producción que tenía cada trabajador; la jornada era libre, ya que los menores se quedaban todo el día y hasta noches laborando, para obtener mayores ganancias, a ellos no les importaba dormir una o dos horas, ya que les importaba sacar mayor sueldo; su lugar de descanso eran dos colchonetas, en donde dormían igual niños que niñas. Esto desgraciadamente es la realidad en varias fuentes de trabajo.

XII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Es aquí donde surge el principio de irrenunciabilidad, toda vez, que los derechos del trabajador no pueden ser renunciados por el mismo trabajador.

El alcance que tiene esta fracción es muy amplia, ya que se refiere a todos los derechos que la misma legislación otorga, y los cuales se desprenden de nuestra Constitución.

A mayor abundancia tenemos el artículo 33 de la ley laboral, que nos dice: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma de pago o denominación que se le dé".

Si la renuncia que se hace de los derechos a favor del trabajador es nula, entonces es innecesario que el trabajador presente ésta por escrito, tal y como se estila hacerlo; la renuncia sólo se debería otorgar para el caso de separarse de la relación laboral, y en el finiquito, que es el total de pago de las prestaciones que se le pagan al trabajador, no debe otorgarse renuncia por parte del trabajador de sus derechos.

3.3. Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento en la fracción XX del artículo 123 Constitucional. Su reglamentación en la Ley federal del trabajo, se encuentra situada en los artículos del 591 al 647, y demás complementarios.

Los procedimientos para resolver los conflictos laborales se desarrollan en dos etapas:

- a) De conciliación, y
- b) De arbitraje.

La primera busca un arreglo rápido, voluntario y que sea satisfactorio para ambas partes.

Respecto a la conciliación se han creado Juntas especiales en donde exclusivamente se conoce de la etapa de avenencia, y en contadas excepciones de la parte jurisdiccional. También se tienen a las de Conciliación y Arbitraje, a las que se someten ambas etapas del procedimiento.

El segundo somete el conflicto al área jurisdiccional, a la decisión de un juzgador.

Otra clasificación de las Juntas, es respecto a su competencia, en locales y federales.

A) Compete a las federales, las que conforme al artículo 123, fracción XXXI, se dedican a ramas industriales y actividades específicas como la textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productoras de alimentos, de envasados y enlatados, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera, empresas que sean administradas o descentralizadas por el Gobierno, las que operan por concesión estatal, las que realicen trabajos en zonas federales.

B) Compete a las Locales, todos los que no se encuentran contemplados para las Juntas Federales.

Existe otra clasificación de las Juntas respecto a la importancia y volumen de los conflictos de una región determinada y son accidentales y permanentes.

Las Juntas de Conciliación cada vez actúan menos, y las Juntas Federales de Conciliación Permanente quedaron sin función por acuerdo del 13 de septiembre de 1982 que se publicó en el Diario Oficial de la Federación.

3.3.1. Funciones de los representantes obrero, patronal y de gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene una función tripartita, en la que forman parte los representantes de obreros, de patrones y de gobierno.

Dentro de las funciones del representante de los primeros, se encuentra la de verificar que los derechos de los trabajadores se respeten, que los convenios celebrados ante las Juntas no contravengan las prestaciones de los trabajadores.

Los representantes patronales, al igual que los anteriores se encargarán de estar presentes en los conflictos laborales, y votar y opinar sobre los asuntos que se ventilan en las Juntas.

También los representantes patronales y de los trabajadores, tienen como atribuciones:

1.- Las de sugerir a la Presidencia las medidas de carácter técnico o administrativo, para mejorar las funciones de la misma.

2.- Sugerir que los asuntos relevantes sean incluidos en las sesiones plenarios del día.

3.- Votar y opinar en los negocios que conozcan y en las resoluciones correspondientes.

4.- Dar aviso al Presidente, en los caso de que tenga que faltar, o de que se tenga que ausentar, y si en su caso existe alguien que lo representa en su ausencia.

5.- Dar su punto de vista respecto a los cambios de adscripción que se efectúen en el personal jurídico y administrativo de la Junta³⁰.

El representante de gobierno es la autoridad, que será el presidente de la junta, quien observará con estricto apego a la legislación que se cumplan con las disposiciones que de ella emanen.

Las funciones que tiene el representante del patrón, son las que señala el artículo 17 de Reglamento Interior de las Junta de Conciliación y Arbitraje, tales como las de organizar el orden del día, establecer, dirigir, coordinar y controlar la realización eficiente y oportuna de los programas de trabajo propios de la Junta, en general cuidar del buen funcionamiento.

Las atribuciones que se otorgan en el reglamento interior, son sin perjuicio de las consignadas en la ley federal del Trabajo.

³⁰ CFR., REGLAMENTO INTERIOR DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Artículo 18, ISEF, Quinta edición, México, 1999.

3.3.2. Reglamento interior de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El reglamento fue creado para regular la organización y funcionamiento de las Juntas, en el se encuentran especificadas las atribuciones de los integrantes de las juntas, así como la forma en que se llevarán a cabo todos los trámites.

Se divide en dos títulos:

Título Primero: De la organización y funcionamiento. Es decir nos señala como esta conformada, las actividades de cada miembro que forma parte de las Juntas, incluso se mencionan sanciones en caso de incumplimiento de las actividades que les correspondan.

Título Segundo: De la tramitación de los asuntos. En este apartado, nos indica la forma que deben llevar los asuntos que se realizan, la manera de presentarlos y los lugares indicados para ello.

3.4. Responsabilidades de las autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Existen tres formas de responsabilidades en las que pueden incurrir los funcionarios, que son la civil, la penal y la administrativa.

Nosotros analizaremos la responsabilidades previstas por la ley laboral del personal de las juntas.

a) Actuarios.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 640 de la ley, incurrir en responsabilidad cuando:

- I. No hacen notificaciones de conformidad con las disposiciones de la ley,
- II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada,
- III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada,
- XII. Hacer constar hechos falsos en las actas que levante en ejercicio de sus funciones,
- XIII. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias,
- XIV. Las demás que establezca la ley.

b) Auxiliares.

Son los representantes del gobierno, cuya función tiene gran trascendencia, es por ello que se encuentran muy bien delimitadas sus responsabilidades en el artículo 642 de la ley: "Son faltas especiales de los auxiliares:

- I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de la ley,
- II. Retardar la tramitación de un negocio,
- III. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta,
- XV. No informar oportunamente al presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones,
- XVI. Las demás que establezca la ley".

c) Secretarios.

En el artículo 641 la Ley Federal Trabajo, se señala que los secretarios incurren en responsabilidad por:

- I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada,
- II. No dar cuenta oportunamente a la junta de las promociones,
- III. No dar cuenta inmediata al presidente de los depósitos hechos por las partes,
- IV. No autorizar las diligencias en que intervengan o no hacer las certificaciones que les corresponda,

- XVII.** Dar fe de hechos falsos,
- XVIII.** Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones sin exigir el recibo correspondiente,
- XIX.** No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones,
- XX.** No informar oportunamente al presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior,
- XXI.** No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o sentar en ellas hechos falsos,
- XXII.** No engrosar los laudos dentro del término señalado en la ley,
- XXIII.** Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y
- XXIV.** Las demás que establezca la ley.

d) Presidentes.

Los Presidentes también pueden incurrir en responsabilidades, y el artículo 643, señala que: "Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

Los casos señalados por el artículo en las fracciones I, II y III del artículo 642.

- I. No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos,

II. No informar oportunamente al presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos ante la Junta Especial que presidan, y

III. No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquel hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores.

3.4.1. Sanciones.

Las sanciones son una medida disciplinaria, con la finalidad que exista un buen funcionamiento y se mejoren los servicios de justicia laboral. Los funcionarios públicos la consideran como una medida de coacción psicológica, pero gracias a ello les permite cumplir fielmente con sus deberes.

Dicho en otras palabras es un castigo a la mala conducta del funcionario, para que se de un cumplimiento estricto de las funciones públicas³¹.

³¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. , p. 293.

El derecho disciplinario es la base del ejercicio estricto, para garantía de los que recurren a los agentes u órganos del estado en busca de una solución de sus conflictos, que por sí mismos no han podido alcanzar.

En la doctrina se clasifican las sanciones administrativas o disciplinarias, en dos grupos que son:

a) Penas correctivas.

Las penas correctivas, son aquellas como el apercibimiento, extrañamiento, amonestación, censura, multa, privación del derecho de ascenso y suspensión temporal del empleo.

b) Penas expulsivas.

Son la remoción y suspensión definitiva del cargo, es decir la destitución del cargo que se tiene³².

Se aplican primero las correctivas y posteriormente las demás. Sin embargo el que hablemos de penas no significa que se traten de sanciones en materia penal, toda vez que el carácter de las correcciones disciplinarias, es administrativo.

³² Cfr. Idem

La Ley Federal del Trabajo establece tres clases de sanciones disciplinarias, las cuales son aplicables en los casos señalados en el artículo 636.

"El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses".

3.5. Etapa de Conciliación en el proceso laboral.

Por fortuna nuestra legislación laboral contempla la etapa de conciliación, cuya finalidad es ahorrar tiempo y energía que se invierte en los juicios para resolver los conflictos.

Esta etapa beneficia a ambas partes, tanto al trabajador como al patrón, estamos seguros que esa fue la intención del legislador al crear la conciliación.

El procedimiento laboral se encuentra formado por varias partes, iniciando con la primera audiencia que es de "Conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas".

Por economía procesal y por los beneficios que representa el que un conflicto termine de inicio, es importante exhortar a las partes

para que lleguen a conciliar, sin que esto conlleve a una presión para aceptar los términos del convenio.

La audiencia inicia con la participación de las partes, y se procede a conocer la intención de éstas, en la práctica el representante legal del patrón o su apoderado, le pregunta al apoderado del trabajador o al mismo trabajador que cuales son sus pretensiones, los cuales cuantifican las prestaciones que se le adeudan al trabajador, y se le hacen saber a la parte contraria.

En los casos de despido injustificado, el trabajador tiene derecho a que se le pague una indemnización consistente en el salario de tres meses, empero con la finalidad de llegar a un acuerdo, los abogados de ambas partes llegan a convenir que se les pague hasta cuarenta y cinco días, cantidad que no corresponde a lo dispuesto por la ley. Aquí la principal renuncia de los derechos laborales.

Sin embargo, no deja de ser aceptable la conciliación, pues si se cumple con los lineamientos de la ley y se le cubre el monto de las prestaciones del trabajador, es sin duda un gran paso, porque se evita así un largo procedimiento en donde se prescindió un sin número de circunstancias como tiempo, energía, y posiblemente dinero.

En general los abogados coinciden en aceptar un adagio popular que dice: "Mas vale un mal arreglo, que un buen pleito".

Y no se trata de aceptar cualquier término, sino de aceptar conciliar cuando sea necesario, el trabajador en ocasiones tiene la idea de cobrar los salarios caídos, que son los que transcurren desde la fecha del injustificado despido, hasta la fecha en que se resuelva por laudo el conflicto. Y su intención puede llevarle a la misma situación de la conciliación, pues puede suceder que la cantidad que resultó del laudo, es la misma o menor que la que se le ofreció en la conciliación.

3.5.1. Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el patrón y el trabajador han llegado a un arreglo conciliatorio, se hace por escrito un convenio ante la Junta. En ella se aprueba si no contiene renuncia a los derechos del trabajador y declara que el convenio tiene todos los efectos jurídicos que corresponden en laudo.

"La etapa conciliatoria se desarrolla de la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

La ventaja que representa que el convenio tenga categoría de laudo, es que el trabajador puede proceder, en caso de que no se le de cumplimiento al convenio, solicitando se ejecute sobre los bienes de la empresa, lo que es conocido como embargo, y que se rematen para que se liquide el adeudo.

3.6. Jurisprudencia sobre la irrenunciabilidad.

Existe diversidad de tesis jurisprudenciales, acerca de la irrenunciabilidad, en especial sobre la renuncia que el trabajador presenta a su empleo, ya que sólo renuncia a su trabajo, y no a los derechos que ha cotizado por el mismo.

Hacer el estudio de las tesis, y jurisprudencias respecto a la irrenunciabilidad sería interminable, dado que como se mencionó existe un sin número de las mismas, y que en tal virtud hemos de citar solo dos de ellas:

“DERECHOS LABORALES, LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS, NO IMPLICA QUE SEAN IMPRESCRIPTIBLES.

Si bien es cierto que de acuerdo con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo debe considerarse nula la renuncia que los trabajadores hagan de sus salarios devengados de los servicios prestados, también lo es que la reclamación de esos derechos no es prescriptible, pues de conformidad con los artículos 516 de la invocada ley, las acciones de trabajo ejercitadas por el quejoso, en el caso prescribieron en un año contado a partir del siguiente a la fecha en que la obligación era exigible”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 531/87. José Luis López 4 de mayo de 1988. Octava Epoca. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IX-mayo, página 425.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales es imprescriptible, las acciones que se ejerciten, aunque el artículo 516 señale que prescriben en un año contado a partir del siguiente día a la fecha en que la obligación sea exigible, no prescribirán.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SUS DISPOSICIONES SON DE ORDEN PUBLICO E IRRENUNCIABLES LOS DERECHOS AHÍ CONSIGNADOS.

Aun cuando en el acta de liquidación respectiva de un trabajador se asiente que no se reserva acción o derecho que ejercitar en contra de la empresa, no puede ser válida tal renuncia a ese ejercicio si estima el obrero que esa liquidación no es correcta, dado que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público y la aludida manifestación no surte efecto legal alguno, acorde con lo establecido por el artículo 5º. Fracción XIII de ese ordenamiento. Por tanto si un trabajador es liquidado con emolumentos de una categoría inferior a la última que desempeñó, aun cuando se asiente en el punto respectivo su conformidad, mantiene su acción para reclamar la diferencia de las prestaciones que le fueron cubiertas".

SEGUNDO TRIBUNAL DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 157/85. José Luis Rodríguez Padilla. 12 de agosto de 1986. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 217-228 Sexta parte, página 376.

Respecto a la carta de renuncia que suelen presentar los trabajadores en las empresas, la jurisprudencia nos dice que independientemente que el trabajador asiente en ella que no se reserva acción o derecho alguno a ejercitar, si contiene renuncia de derechos, es improcedente, y se mantiene su acción a reclamar la diferencia de las prestaciones que no le fueron cubiertas.

Cuando el trabajador y el patrón celebran convenio ante la Junta, y éste es aprobado, pero sin embargo contiene renuncia de derechos es nulo, en esto coincide la Corte en varias tesis y jurisprudencias.

Y así como estos ejemplos existen muchos, pero en general se asemejan en que los derechos laborales son irrenunciables, ya que independientemente de la facultad que tiene el trabajador de renunciar a su empleo, esta no implica la renuncia a sus derechos.

Los fundamentos que hemos analizado nos proporcionan un mayor conocimiento en general de las funciones y sanciones que tienen los servidores públicos en materia laboral, así como también

hemos ubicado el momento en que se presenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

CAPÍTULO 4

PERSPECTIVA ACTUAL DE LA IRRENUNCIABILIDAD

A continuación daremos énfasis al estudio de la irrenunciabilidad en la actualidad, la forma en que se presenta, y los lugares donde con mayor frecuencia se ven disminuidos los derechos laborales.

4.1. Análisis sobre las prestaciones que tienen los trabajadores.

El término prestaciones, es utilizado comúnmente en la materia, cuando se refieren a los derechos del trabajador, el lugar donde lo escuchamos con más frecuencia es en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En capítulos anteriores hicimos referencia a los derechos laborales, conocimos cuales son y en que consisten, ahora nos acercaremos un poco más a la forma en que se aplican en las relaciones y conflictos laborales.

Es de gran interés saber que en nuestros días los trabajadores se encuentran mejor informados gracias a los medios de comunicación, sin embargo prevalece aún la ignorancia sobre las medidas que se deben tomar en la materia y las instancias a las que se debe acudir en el caso de despidos injustificados, o simplemente cuando exista incumplimiento en los derechos de los trabajadores.

Un gran número de trabajadores sabe que tiene derechos, pero no sabe como se cuantifican, ni como se puede exigir su cumplimiento.

Instancias como la PROFEDET (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) o Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Distrito Federal, son muestra de los conflictos que existen entre trabajadores y patrones, el 90% de los asuntos que atienden, se tratan de despidos injustificados, el porcentaje restante, se refiere a casos de incumplimiento de salario, aguinaldo, pago de horas extras y otros.

En la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Distrito Federal, le preguntamos al Licenciado José Luis Ramírez Duarte, quien tiene el puesto de Orientador Laboral: ¿Cuál es el motivo por el que se acerca la gente con ustedes?, a lo que nos respondió: "Principalmente lo que requiere son de asesoría por que fueron despedidos injustificadamente, también porque les hicieron firmar renuncia por medio de engaños o con amenazas, y no les pagaron sus derechos, además en los meses de diciembre y principalmente en

enero acuden a nosotros, porque no les pagaron su aguinaldo, o su caja de ahorro".

Las Procuradurías, son de gran ayuda para el trabajador, ya que le evita en la mayoría de los casos que demande al patrón; en este lugar se celebran convenios, garantizando que se les cumpla con el total de los derechos que ha cotizado, además se le brinda la asesoría necesaria para que conozca cuales son sus derechos, y en el caso que no se conciliara, también se le otorga asesoría jurídica para iniciar la demanda correspondiente.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, nos entrevistamos con el Director de la Unidad de Oficialía de Partes, el Licenciado Cesar González, quien a la pregunta que le hicimos de que porcentaje de asuntos reciben, nos contestó: "La mayor parte se trata de despidos injustificados, estaríamos hablando de un 80%, y en el porcentaje restante hay de todo, demandan indemnizaciones por muerte, o por falta de pago de algunas prestaciones".

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también se otorga asesoría al trabajador dándole un panorama amplio de los derechos que tiene, así como que vías puede utilizar para ejercitarlos, también se trata de conciliar a las partes; cuando no se logran los convenios, se procede a juicio que conforme a derecho procede.

Sabemos que en todas las instancias creadas para la protección de derechos y de solución de conflictos laborales, tienen como

finalidad impartir con justicia los principios de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo con tristeza vemos la cruel realidad, principalmente en la Juntas de Conciliación y Arbitraje; aunque no descartamos que en las Procuradurías, las Juntas de Conciliación y el Tribunal Federal del Trabajo, también se observen violaciones a los derechos laborales.

Hacemos referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque es ahí donde hemos tenido la oportunidad de observar más de cerca la forma en que se desarrollan los conflictos laborales.

Los derechos que con mayor frecuencia se ven en conflicto, son el pago de horas extras, el aguinaldo, el reparto de utilidades, la inscripción al Seguro Social y las vacaciones.

Las audiencias que se llevan a cabo todos los días en las juntas, son en mayor porcentaje por despidos injustificados, donde separan al trabajador sin motivo alguno y sin pagarle la cantidades derivadas de los derechos que ha cotizado.

El trabajador llega a la Junta con la esperanza de que se le pague el monto de sus derechos, y sin duda alguna con la idea aproximada de lo que le corresponde, sin embargo se encontrará con supuestos asesores, o abogados que tratarán de llegar a una conciliación en donde las partes estén de acuerdo.

No todas las conciliaciones cumplen con los requisitos establecidos por la ley laboral en cuanto a la forma, tales como la relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos³³; se llevan a cabo convenios en donde se les pagan cantidades inferiores a las que en realidad les corresponden a los trabajadores.

Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y por principio se les deben pagar en su totalidad, porque la conciliación no deriva de la cantidad que se debe pagar, sino del ánimo de avenir, sin llegar a agotar un juicio laboral, que implique desgaste emocional y de tiempo.

Es de gran ayuda que exista la etapa de conciliación pero cuando no se da la observancia respectiva de los derechos del trabajador, resulta contraproducente que se celebren convenios que no cumplan con lo establecido en la ley.

³³ Cfr. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Trueba Urbina Alberto, artículo 33, Pomá, México 1992, p. 39.

4.2. Celebración de convenios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los convenios que se celebran deben cumplir los requisitos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula que todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse.:

- a) Por escrito,
- b) Contener una relación circunstanciada de los hechos que le motiven y los derechos comprendidos en él, y
- c) Que se ratifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores.

Consideramos que los requisitos que se deben cumplir son fundamentales, sobre todo el que se apruebe por la Junta de Conciliación, ya que es común observar en esos convenios una simulada renuncia de derechos, a simple lectura de los convenios no se observa, pero si se cuantifican las cantidades nos daríamos cuenta de lo que en realidad sucede.

Daremos una breve explicación de la forma en que se cuantifican las prestaciones de los trabajadores en un convenio, en el caso de despido injustificado, tomando en cuenta el siguiente caso:

El trabajador Juan Pérez, ingresó a la Empresa denominada PAT, el 15 de noviembre de 1995, fue contratado en forma individual, con un salario a últimas fechas de \$ 2, 400. 00, mensuales, y un horario de labores de las 8:00 a.m. a las 4:00 p.m., fue despedido sin causa alguna por el gerente de la empresa, el día 15 de octubre del año 2001, se le adeudan sus vacaciones y la última quincena que trabajó.

Respecto a este caso, y con el fundamento de la Ley Federal del Trabajo tenemos que al trabajador le corresponde lo siguiente:

Para saber cual es el salario diario del trabajador, dividimos la cantidad que percibía mensualmente en treinta días (artículo 89).

$$\$ 2, 400. + 30 \text{ días} = \$80 \text{ diarios}$$

Aguinaldo. (artículo 87) Se calcula de acuerdo a lo dispuesto por la ley, que nos dice que la cantidad mínima que se debe pagar por concepto de aguinaldo es de 15 días por año. Como el trabajador sólo laboró hasta el mes de octubre, le corresponde un parte proporcional del aguinaldo, por lo que se divide 15 entre los doce meses del año, y el resultado se multiplica por 10, ya que el décimo mes hasta el que trabajó, y se multiplica por el salario diario.

$$15 \text{ días} + 12 \text{ meses del año} = 1.25 \times 10 \text{ mes octubre} = 12.5 \\ \times 80 \text{ salario diario} = \$1, 000. 00 \text{ parte proporcional de aguinaldo.}$$

La parte proporcional al año 2001, que le corresponde es de \$1, 000. 00.

Vacaciones. (artículo 76) Las vacaciones respecto a cinco años 11 meses de trabajo se calculan multiplicando 14 días que es lo dispuesto por la ley, por el salario diario.

14 días de vacaciones x \$80. 00 salario diario = \$ 1, 120. 00

La cantidad correspondiente a catorce días de vacaciones del año 2001 es de \$ 1,120. 00.

Prima Vacacional. (artículo 80) Es el equivalente al 25% del monto del pago por vacaciones, se multiplica \$ 1,120. 00 por .25, para que nos dé la prima vacacional.

\$ 1, 120. 00 vacaciones x .25% = \$ 280.00 prima vacacional.

La prima vacacional es de \$ 280.00

Prima de Antigüedad. (artículo 162) La prima se calcula multiplicando 12 días por año de servicios prestados. Es decir si el trabajador ingresó el 15 de noviembre de 1995, hasta el 15 de octubre del 2001, son cinco años 11 meses los que laboró. En la antigüedad toma como salario para el calculo el doble del salario mínimo vigente

en el área donde se trabaja, si el salario excede del doble del salario mínimo (artículo 486).

5 años x 12 días de antigüedad = 60 días + 11 meses laborados = 71 días x \$ 80.00 que es el doble del tope del salario mínimo = \$ 5, 680. 00

Indemnización Constitucional. (artículo 48) Por despido injustificado se le debe pagar al trabajador la cantidad de tres meses de salario. Es decir:

90 días de tres meses x \$ 80. 00 salario diario = \$ 7, 200. 00 indemnización.

Salario Devengado. El Salario que dejó de percibir el trabajador por una quincena, se conoce multiplicando quince días por el salario diario.

15 días X \$80.00 salario diario = \$1,200.00

La cantidad que le corresponde es de \$ 1,200. 00

Entonces la cantidad sumada de todas las prestaciones que se le adeudan a Juan Pérez es de \$ 16, 480. 00.

Sin embargo, cuando se pone esta cantidad a consideración de la contraparte con el ánimo de conciliar, se le ofrece pagarle el monto de mes y medio como indemnización constitucional, si se acepta proceden a celebrar el convenio, en términos generales dándose por pagado el trabajador de todos sus derechos.

Entonces, los derechos del trabajador cuando acepta el convenio son renunciados de alguna manera, y las autoridades que velan por el respeto de los derechos laborales no intervienen, la realidad es que los trabajadores se dan por bien pagados.

En capítulos anteriores mencionábamos que esta situación se presenta por la idea que se tiene de que más vale un mal arreglo que un buen pleito, pero no se trata sólo de casos como el ejemplo que dimos, ya que existen otros, en los cuales se les pagan menos por sus derechos como vacaciones, aguinaldo, horas extras, o simplemente de todos.

Los convenios celebrados por los trabajadores con sus patrones debidamente aprobados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no constituyen cosa juzgada, por lo que al aprobarlos, la junta no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que solo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

Y tampoco 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 para ajustarlo 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 le implique renuncia de derechos, quedando subsistentes las demás estipulaciones³⁶.

4.3. Derechos irrenunciables en la actualidad.

La irrenunciabilidad de derechos es un beneficio a favor de los empleados, sean hombres o mujeres, que viven de la prestación de sus servicios.

El derecho de los patrones puede renunciarse en cualquier momento, como es el caso de la cláusula de admisión que se pacta en el contrato colectivo de trabajo, que implica la renuncia de su libertad de contratación, por lo que esta cláusula establece que las plazas vacantes o de nueva creación se cubran con los candidatos que designe el sindicato.

Por otro lado, son nulas las determinaciones incluidas en los contratos individuales o colectivos de trabajo que impliquen renuncia de derechos que consignan las normas de trabajo. En consecuencia, no producen efectos legales dichas estipulaciones, esto es, como si no se hubieran pactado.

³⁶Cfr. RAMOS, Eusebio. Naciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta edición, Sista, México, 1993, p.49.

La Ley Federal del Trabajo establece de manera expresa la nulidad de la renuncia que haga el trabajador de sus salarios devengados y demás prestaciones que se deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Cabe hacer la aclaración que en el caso de la renuncia del empleo por parte del trabajador de ninguna manera se está renunciando al pago de las prestaciones a las que tiene derecho, tales como salarios devengados, fondo de ahorro, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades, entre otras.

4.3.1. Aprobación de convenios.

Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Hemos observado que el momento donde se da la irrenunciabilidad generalmente es en los convenios, y al aprobarse estos, el trabajador se conforma con lo que se le paga, ya que se siente protegido por la autoridad, sin embargo el papel que desempeña cada funcionario de las juntas, no es el que le corresponde, debe ser con mayor eficiencia, y con apego a derecho.

En otro momento donde se da la irrenunciabilidad es en la renuncia que con amenazas o engaño, firma el trabajador al patrón, en ella aparece dándose por pagado de todas las prestaciones que le corresponden, y otorga finiquito, además renuncia también a ejercer la petición correspondiente de sus derechos.

4.3.2. Resoluciones laborales.

En la materia procesal se entiende bajo el término de resoluciones, desde las disposiciones orales, sin formalidades, hasta la decisión principal, o final que es la sentencia.

El Derecho Procesal del Trabajo, ha sistematizado las determinaciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, concretándose en tres categorías:

Acuerdos. Las resoluciones de trámite o de cualquier punto dentro del negocio.

Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias. Cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente

Laudos. Resoluciones que deciden la cuestión de fondo planteada en los conflictos de trabajo.

Las formas en que pueden terminar un proceso, son:

- a) Por desistimiento expreso o tácito,
- b) Por caducidad de la instancia,
- c) Por convenio entre las partes,
- d) Por Laudo.

a) Por desistimiento. En estos casos las Juntas exigen que sea ratificado por el actor (trabajador), para evitar que sea utilizado de mala fe por su apoderado, sin embargo en el desistimiento encontramos con frecuencia que el trabajador renuncia a los derechos que le corresponden, en ocasiones por necesidades de orden económico.

b) Por caducidad de la instancia. Cuando prescribe el término previsto por la ley.

c) Por convenio entre las partes. Ya mencionamos con anterioridad la forma en que se celebran los convenios y los requisitos para ello.

d) Por laudo. "El Laudo es la resolución *ipso iure* pronunciada por las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos"³⁸.

³⁸TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 392.

4.4. ¿Porqué no se respetan los derechos del trabajador?.

La respuesta a la pregunta que nos hicimos al iniciar con el estudio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, tiene su presencia en:

- a) La renuncia que por escrito firma el trabajador, con engaños o amenazas.
- b) En los convenios celebrados en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.
- c) En el desistimiento que ratifican los trabajadores en Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.
- d) En los convenios celebrados ante la Procuradurías del Trabajo.

No se respetan los derechos de los trabajadores por falta de conocimiento de ellos, sobre sus preferencias, y además porque las autoridades respectivas no otorgan la orientación correspondiente en los casos que se les requiere, así como por razones de incumplimiento en sus funciones.

No podemos generalizar, ya que también afortunadamente se encuentran funcionarios honestos que cumplen con sus obligaciones, y que observan conductas que debemos reconocer, esperamos que sigan cumpliendo, y que la vocación que tienen como servidores

públicos les llene de satisfacciones, para que sean inspiración de nuevas generaciones.

La realidad en las audiencias que todos los días se llevan a cabo en las Juntas nos da la idea inequívoca de las carencias existentes en el litigio de la materia laboral, no dudamos que en otras materias también se presenten este tipo de situaciones, pero la materia laboral es muy vulnerable respecto a la parte de los trabajadores, y poco parece importarle a nuestros legisladores, que tienen años de no presentar propuestas en la materia, ya que no se atreven a modificar lo establecido.

"Renunciar a los derechos que hasta la fecha no hemos sido capaces de convertir en realidades tangibles, es dejarnos vencer por la adversidad, es reducirnos a la condición de los eternos incapaces de resolver nuestros problemas. Sin embargo nadie escapará a su responsabilidad histórica"³⁹.

4.4.1. Respeto a los derechos laborales.

"El debilitamiento de las estructuras proteccionistas del Derecho Laboral, se ha producido como consecuencia de que las Naciones, particularmente las llamadas de tercer mundo, actuaron en nombre de

³⁹DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. Cit., p. 19.

la economía del mercado y bajaron el costo laboral con el pretexto de hacer competitiva a nuestra producción en un mercado globalizado. Esto generó el incumplimiento de los tres pilares históricos del trabajo: el empleo estable, salario suficiente, y las condiciones de trabajo dignas y equitativas. Se pretende ajustar las normas a las exigencias empresariales, desplazando al hombre del centro de la política social⁴⁰.

Consecuencia de lo anterior, es el problema de la renuncia que los trabajadores hacen de sus derechos, ya que su capacidad económica siempre es limitada y el tiempo en que se lleva una negociación llámesele convenio en las Procuradurías, o en la etapa conciliatoria, siempre es fatal para el trabajador, que necesita de inmediato cualquier cantidad que le ayude a solucionar sus problemas de dinero.

Empero, debemos motivar al trabajador, para que luche por sus derechos, y para ello necesitamos darle mayor información utilizando los medios de comunicación, y de agilizar cualquier tipo de trámite que se tenga que realizar en las instancias correspondientes.

También, es importante concientizar a todos los funcionarios en materia laboral, de la atención y respeto que se merecen los trabajadores, así como de tomar medidas de vigilancia y sanciones en caso de incumplir.

⁴⁰ Centro de Noticias, Microsoft Corporation. www.provee.com

La historia del derecho laboral nos da prueba de la constante lucha que existió por los trabajadores de que se les respetaran sus derechos, y resulta ilógico que con los lineamientos establecidos, no se respeten aún, pareciera que poco nos importan los logros que se obtuvieron con incluso derramamiento de sangre, es nuestro deber mantener viva esa lucha, para que se cumplan los derechos, ya que se encuentran bien definidos y establecidos en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

“La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es lexis del Poder Constituyente; en síntesis del clamor de las batallas cotidianas de quienes viven de su trabajo”⁴¹.

⁴¹DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. Cit., p. 15.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Laboral surge por la necesidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; desde su nacimiento, lleva implícitas características que lo hacen diferente a otras ramas del Derecho, tales como la irrenunciabilidad, la protección y reivindicación al trabajador, asimismo se mantiene en una constante expansión.

SEGUNDA.- La irrenunciabilidad es el medio que utiliza el legislador para proteger al trabajador en su estado de necesidad contra sí mismo. La situación económica en nuestros días obliga al trabajador a efectuar diversos actos que lo perjudican, tal como la renuncia a sus derechos, es por ello que la legislación laboral prevé la protección de los derechos del trabajador.

TERCERA.- En el derecho del trabajo se busca restituir a la clase trabajadora el goce de sus derechos, por ser éste tradicionalmente explotado. En la actualidad sigue existiendo el fenómeno de la explotación, sin embargo la protección al trabajador debe de aplicarse y nos corresponde a todos exigir su cumplimiento.

CUARTA.- La renuncia de los derechos laborales es nula, y se encuentra previamente establecida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nuestra norma suprema es muy clara al respecto, los derechos laborales no son renunciables, y en el caso de que se renunciara a ellos quedará sin efecto.

QUINTA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen como función buscar un arreglo rápido y avenir los conflictos laborales, pero esto ha traído como consecuencia grandes deficiencias, sobre todo en la aprobación de convenios que incumplen con los requisitos de ley.

SEXTA.- La aplicación estricta de nuestra legislación laboral, evitará que se continúen presentando renunciaciones a los derechos que tienen los trabajadores.

SÉPTIMA.- Pugnamos porque exista mayor eficacia en el desempeño de las responsabilidades del personal de las Juntas, así como de los órganos en materia laboral.

OCTAVA.- Como resultado de la investigación efectuada, nos dimos cuenta que, de nada sirve que se encuentre legislada la protección a los trabajadores, si no se hace valer esos derechos, y que es en las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde existe principalmente este problema.

NOVENA.- Proponemos que los convenios que se celebren ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no sean aprobados hasta que hayan sido revisados previamente por el Presidente de la Junta correspondiente al caso.

DÉCIMA.- Comprendemos que el exceso de trabajo en ocasiones impide que se desempeñen las obligaciones de cada funcionario, pero

que no sea pretexto para permitir violaciones a los derechos del trabajador.

DÉCIMA PRIMERA.- Es necesario capacitar a los trabajadores, hacerlos conscientes de sus obligaciones y derechos y de la forma en que pueden ejercerlos. Existe por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, un programa de capacitación y adiestramiento; se puede incluir un parámetro sobre la forma y lugares en que se pueden y deben ejercerse los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Themis, Bogotá, 1961.

CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho del Trabajo. Imprenta Didot, México, 1942.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición, Offset "Ale", México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 1997.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal Laboral del Trabajo. Esfinge, México, 1989.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Quinta edición, Porrúa, México, 1994.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Segunda edición, Aldina, México, 1997.

DE CASTRO, Federico, Derecho Civil de España, Tomo I, s. Ed., Madrid, 1995.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décimosexta edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Cuarta edición, Porrúa, México, 1994.

FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II, Segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1977.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésima séptima edición, Porrúa, México, 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésimo octava edición, Porrúa, México, 1994.

MARTÍNEZ DE VELAZCO, Cano. La Renuncia a los Derechos. Herrero, México.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1978.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1956.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición, PAC, México, 1992.

RAMOS, Eusebio. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta edición, Sista, México, 1993.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las relaciones de trabajo. Primera edición, Amacalli, México, 1997.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda edición, Astrea, Argentina, 1996.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Volumen I, s. Ed., México, 1967.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa, México, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1982.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ciento catorceava edición, Porrúa, México, 2000.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por RAMIREZ REYNOSO, Braulio, Tercera edición, Porrúa, México, UNAM, México, 1992.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Septuagésima quinta edición, Porrúa, México, 1995.

Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Quinta edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 1999.

JURISPRUDENCIA

DERECHOS LABORALES, LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS, NO IMPLICA QUE SEAN IMPRESCRIPTIBLES.

Octava Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación. Tomo IX-Mayo.

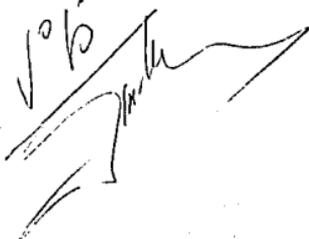
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUS DISPOSICIONES SON DE ORDEN PUBLICO E IRRENUNCIABLES LOS DERECHOS AHÍ CONSIGNADOS.

Séptima Epoca, Tribunal Colegiado de circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 217-228 sexta parte.

OTRAS FUENTES

RENUNCIA DE LOS DERECHOS LABORALES.

[http:// www.provee.com](http://www.provee.com)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Marta', is written over a horizontal line. To the left of the signature, the date '10/10' is written vertically.