

40721  
123



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.**

**CAMPUS ARAGÓN**

**“EL ABUSO DE LAS NORMAS PROTECTORAS  
EN LA RELACIÓN JURIDICA LABORAL POR  
LOS DEMANDANTES PROFESIONALES”**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A :**

**JUAN ANTONIO DELGADILLO FLORES**

**ASESOR:**

**LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**2003.**

**MÉXICO**



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.

TESIS CON FALLA  
DE  
ORIGEN

# **PAGINACION DISCONTINUA**

**EL ABUSO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA  
RELACIÓN JURIDICA LABORAL POR LOS DEMANDANTES  
PROFESIONALES**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A Dios que ha sido mi fortaleza:  
Refugio en todas mis flaquezas; y  
Guía en todas mis metas.**

**A mis padres Petronila Flores Pichardo y Servando Antonio Delgadillo López.**

**A ustedes seres maravillosos que no sólo me dieron la vida, sino que me ofrecieron lo mejor de su ser, logrando hacer de mi vida una persona responsable que ahora rinde como un pequeño tributo a su amor y dedicación la culminación de este trabajo fruto de lo sembrado durante muchos años.**

**¡Gracias por ser y dar lo mejor!**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A Mi Esposa Rosa Elena Ramírez Vergara.**

No es fácil llegar, se necesita ahinco, lucha y deseo, pero sobre todo apoyo como el que he recibido durante todo el tiempo que has estado a mi lado. Ahora más que nunca se acrecenta mi cariño, admiración y respeto.

Gracias mi negra por lo que juntos hemos logrado.

**A Mis Hijos Carina Elizabeth, Alma Delia y Juan Jesús, personitas maravillosas, regalo de dios que no pude disfrutar a plenitud en su momento, pero que hoy me brindan la oportunidad de disfrutar sus sonrisas, sus llantos y alegrías y de quienes espero mucho en la vida, forjándolos como personas útiles a la sociedad.**

**A Mis Hermanas Norma Georgina y Erica.**

Se que cuento con su apoyo incondicional no obstante las diferencias que a veces suelen presentarse entre nosotros. Con un beso y un abrazo les digo "Hermanas gracias por su cariño"

**A Mi Hermano Luis Jair.**

Todo sacrificio tiene su recompensa, dependiendo del empeño que le pongas para obtener lo que quieres se vera en algún momento recompensado. Lucha por lo que realmente quieres y en menos de lo que esperas veras los resultados ya que sólo tú puedes fijar tus metas. Recuerda que no hay camino se hace camino al andar.

Gracias hermano por el apoyo que me brindaste durante mi carrera.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Familia López.**

**A Mis Tíos Irma, Jesús, Ángel, Julio, Emilio y Álvaro.**

**Por permanecer de manera significativa en mi vida, hago suyo este logro queriendo que en este momento surgiera dentro de mí una inspiración divina para poder expresarles todo el cariño que por ustedes siento atinando tan sólo a decirles gracias por ser como son. Ustedes saben cada cual lo mucho que significan en mi vida.**

**Familia Pichardo.**

**A Mis Tíos José Luis, Ricardo, Carlos, Ángel y Leticia.**

**Mil palabras les pudiera decir, pero se que ninguna seria suficiente para agradecerles lo mucho que significan en mi vida. Por esto y por mucho más gracias.**

**A Mis Primos (as)**

**De quienes omito sus nombres por temor ha que no mencione a todos los que son o todos los que están. Gracias por estar siempre conmigo.**

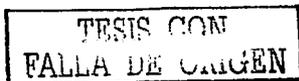
**A Mi Primo Armando Flores Pichardo.**

**Que sin saberlo ni quererlo me enseñó a pescar y de igual forma me enseñó el camino que habría de llevarme a la mar. Así mismo, por compartir juntos nuestras tristezas y alegrías, nuestros triunfos y fracasos, este es uno más para compartir contigo. Va por ti CAR gracias.**

**A Mi Suegra**

**Por crear una personita que decidió compartir su vida conmigo gracias.**

**A Mi Cuñada Rosalba junto con mi compadre. Así como a Mis cuñados y sobrinos (as) gracias por su apoyo.**



**A la Universidad Nacional Autónoma de México.**

**Formadora de jóvenes concientes y comprometidos con México, mi eterno agradecimiento por haberme permitido ser parte de esta Honorable Institución.**

**A La Escuela Nacional de Estudios Profesionales "ARAGÓN"**

**Que me albergó durante el desarrollo de mi formación profesional, permitiéndome realizar uno de mis más preciados sueños ...ser abogado.**

**A los Licenciados que integran el Honorable Jurado. Así como a todos mis maestros.**

**A ustedes admirables profesores que hacen de su labor diaria un apostolado de vida transmitiendo más que conocimientos sabiduría para vivir gracias.**

**A la Licenciada Rosa de Jesús Vivas Guzmán.**

**Por la confianza, la comprensión y, sobre todo por su apoyo y guía incondicional para la elaboración del presente trabajo gracias.**

**A todas las personitas que me apoyaron directa o indirectamente en la elaboración del presente trabajo. gracias**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# INDICE.

Pág.

INTRODUCCIÓN..... 1

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACION JURIDICA LABORAL.

1.1	EPOCA COLONIAL.....	1
1.1.1	Leyes de indias.....	2
1.1.2	La encomienda.....	6
1.1.3	El repartimiento.....	7
1.1.4	El trabajo Jornal o peonaje.....	8
1.1.5	Los obrajes.....	10
1.1.6	El taller y los gremios.....	11
1.2	MÉXICO INDEPENDIENTE.....	12
1.2.1	Proteccionismo del patrón.....	12
1.2.2	El Porfirismo.....	18
1.2.3	La huelga de canenas.....	22
1.2.4	La huelga de río blanco.....	24
1.3	ETAPA REVOLUCIONARIA.....	26
1.3.1	Diversas legislaciones que dieron origen al artículo 123 Constitucional.....	29
1.4	ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.....	31
1.4.1	Creación de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.....	32
1.4.2	Proyecto del Código Federal del Trabajo.....	33
1.4.3	Ante proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de 1962.....	35
1.4.4	Ante Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1968.....	36

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

G

**CAPITULO SEGUNDO**

**ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LA RELACIÓN JURIDICO LABORAL Y LAS NORMAS PROTECTORAS.**

2.1	Ubicación del derecho laboral.....	40
2.2	Concepto de trabajo.....	42
2.2.1	Diferentes tipos de trabajo.....	45
2.3.	Relación jurídica laboral.....	45
2.3.1	Elementos de la relación jurídica laboral.....	47
2.3.2	Sujetos de la relación jurídica laboral.....	48
2.3.4	Trabajador y clases de trabajadores.....	49
2.3.5	Demandante profesional.....	50
2.3.6	Patrón.....	51
2.3.7	Patrón Sustituto.....	53
2.3.8	Intermediario.....	54
2.4	Normas protectoras.....	55
2.4.1	Elementos de las Normas Protectoras.....	57
2.5	Indemnización Constitucional.....	58
2.6	La Jornada de Trabajo.....	61
2.7	El Salario.....	63
2.8	Salarios Cálidos.....	66
2.9	Vacaciones.....	66
2.10	Concepto de derecho procesal del trabajo.....	68
2.11	PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	70
2.12	PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	72
2.13	LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	76
2.13.1	Confesional.....	77
2.13.2	Documental.....	79
2.13.3	Testimonial.....	80
2.13.4	Pericial.....	80
2.13.5	Inspección.....	81
2.13.6	Presuncional.....	82

## CAPITULO TERCERO

## REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACIÓN LABORAL.

3.1	Aspectos constitucionales de nuestra Carta Magna vigente.....	84
3.2	La Ley Federal del Trabajo vigente.....	90
3.3	Ley del Seguro Social.....	99
3.4	Ley del Infonavit.....	102
3.5	Origen de los conflictos individuales de trabajo derivados de la relación jurídica Laboral.....	104
3.6	Solución a los conflictos individuales de trabajo.....	107
3.7	Modus Operandi de un demandante profesional.....	109
3.8	Núcleo laboral de un demandante profesional.....	112
3.9	Núcleo familiar de un demandante profesional.....	112

## CAPITULO CUARTO

## PROBLEMÁTICA Y ALTERNATIVAS EN EL ABUSO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL.

4.1	Propagación de los demandantes profesionales como consecuencia de la Sobreprotección contenida en la Ley Federal del Trabajo.....	115
4.2	Abuso de las normas protectoras en perjuicio de los patronos.....	118
4.3	Perjuicios propios de un demandante profesional y del gremio donde se desarrolla.....	120
4.4	Perjuicios ocasionados a la empresa derivados de la actuación de los Demandantes profesionales.....	122
4.5	Intentos por frenar la actuación de los demandantes profesionales.....	127
4.6	Propuesta para la adición de un artículo 50 Bis de la Ley Federal del Trabajo.....	129

CONCLUSIONES..... 135

BIBLIOGRAFIA..... 138

<p style="text-align: center;">TESIS CON FALLA DE ORIGEN</p>
--

## INTRODUCCIÓN

Podemos considerar que el presente trabajo tiene por finalidad mostrar que la Ley Federal del Trabajo, tiene normas protectoras en beneficio de los trabajadores y su familia, así como el abuso que se comete por los demandantes profesionales, apoyados en la protección que se deriva de dicha ley y especialmente de la relación jurídica laboral circunstancia que con el transcurso del tiempo se ha vuelto una práctica viciosa que necesariamente necesita ser regulada, para evitar perjuicios a las empresas, en beneficio de gente sin escrúpulos, que se aprovecha de la situación protectora de dicha ley en beneficio de los trabajadores, para hacer de las demandas su modo de vivir, sin importarle la capacidad económica de la empresa sea esta persona moral o física, siendo esta última la más perjudicada, en algunos casos por su poca capacidad económica, apoyándose el cuasi trabajador en la protección que le brinda la Ley Federal del Trabajo al grado de sobreprotegerlo, trascendiendo de la protección al exceso de protección, pasando en estos casos a perjudicar, al patrón y la mayoría de las veces incluso el mismo demandante, sin lograr el equilibrio que tiende a dar la ley de la materia entre capital y trabajo, sino volviéndose la protección que consagra la ley en comento un instrumento necesario para hacer de ella su modo de vivir obteniendo ingresos con el mínimo esfuerzo, situación que se convierte en un fenómeno social que necesariamente necesita ser controlado ya que tiende a incursionar en las esferas del campo laboral más débiles y propagarse de manera alarmante.

En nuestra investigación mostraremos los efectos que se presentan derivados de la protección que consagra la Ley Federal del trabajo a favor de los demandantes profesionales derivados de la relación jurídica laboral con la finalidad de analizar y resolver la problemática que se presenta en la misma atendiendo a cada uno de los elementos que la conforman, explicando los motivos y las razones que la integran y el efecto que dicha relación tiene en el ámbito jurídico y social.

Ahora bien, si consideramos que para poder entender la naturaleza de las instituciones que prevalecen en una época y lugar determinados, es necesario adentrarnos a sus antecedentes históricos, el tema que nos ocupa no podría ser la excepción, dado que las normas protectoras derivadas de la relación jurídico laboral, también tienen su propia historia, misma que será el tema que habremos de desarrollar en el capítulo primero del presente trabajo, haciendo referencia a las distintas etapas que han sobresalido en la relación jurídica laboral, en cuestión de normas protectoras, refiriéndonos como inicio a la época colonial hasta lo contemporáneo en nuestros días, así como a las Leyes de Indias, mismas que fueron un ordenamiento jurídico de los más avanzados para su época y que aun en la actualidad sirven como fuente de inspiración a cualquier ordenamiento jurídico avanzado que se precise serlo en materia laboral, hasta nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que actualmente cuenta en gran parte con normas protectoras derivadas de la relación jurídica laboral, que ya se contemplaba en las Leyes de Indias.

En el capítulo segundo, el lector, conocerá los elementos conceptuales más sobresalientes en materia laboral y principalmente en el tema que nos ocupa, siempre enfocados a resaltar las cuestiones relativas a normas protectoras derivadas de la relación jurídico laboral, que se encuentren consignadas en todos y cada uno de los términos que se mencionen, iniciando por los términos más comunes que a lo mejor a la persona que se encuentra dentro del medio jurídico no le son desconocidos, pero dada la importancia del tema y suponiendo que el presente trabajo pudiera llegar a manos de personas que no tengan un conocimiento preciso de los términos jurídicos que se emplean, consideramos que es necesario hacer referencia a los mismos, así como de las diferentes doctrinas y opiniones de diferentes autores que prevalecen en la actualidad o bien para formar un criterio particular en cuanto al tema en cuestión. Destacando además, los diferentes procedimientos y principios rectores que se dan en materia laboral, haciendo principal énfasis en el procedimiento ordinario, así como a las distintas pruebas que sirven de sustento a los demandantes profesionales.

Algo que no podemos dejar a un lado y a lo que nos referiremos en el capítulo tercero es a las diversas legislaciones que contemplan normas protectoras a favor de los trabajadores y que sirven de sustento a los demandantes profesionales, así como a los diferentes conflictos y su posible solución a los mismos todos ellos derivados de la relación jurídica laboral, además haremos mención del modo de operar de los demandantes, tanto como a los diferentes núcleos en que se desarrollan.

Siguiendo este orden de ideas en el capítulo cuarto del presente trabajo, nos referimos a la problemática que se presenta en el abuso de las normas protectoras que se lleva a cabo por los demandantes profesionales, así como a los perjuicios que se ocasionan mutuamente tanto demandantes como patronos y los intentos que se han llevado a cabo para efecto de detener este fenómeno social que perjudica principalmente a los patronos con poco poder económico y a las pequeñas empresas.

Dado que no existe en la Ley Federal del Trabajo, un límite para que las personas demanden y por lo tanto pueden demandar cuantas veces quiera, lo que propicia el crecimiento de los demandantes profesionales concluimos el presente trabajo con una propuesta ya que consideramos que es necesario adicionar un artículo 50 bis a la ley de la materia, ya que el artículo 49 y 50 de dicha ley expresan respectivamente el primero de los mencionados, los casos en que el patrón no quiera reinstalar al trabajador deberá pagar la indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 bis y este a su vez señala la indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 de dicha ley, pero en ninguno de los dos artículos mencionados hace referencia a los demandantes profesionales, por lo que consideramos que se debe de hacer mención en un artículo adicionado a esta ley, específicamente en un artículo 50 bis y es en lo que ponemos nuestra atención.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO PRIMERO

### ANTECEDENTES DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACIÓN LABORAL EN MÉXICO.

Consideramos que es importante hacer mención de las normas protectoras que se dan en la relación jurídica laboral, dado que estas son dinámicas ya que se adecuan a una época y lugar determinados, dependiendo de la situación económica, política y social que prevalezca en ese momento, es decir, pueden ir en aumento o disminución dependiendo de la aplicabilidad que estas tengan. De esta forma en el desarrollo de la historia de nuestro país, podemos constatar que en materia laboral se han dado diversos cambios para beneficio de los trabajadores, mismos que en algún momento tuvieron, tienen o tendrán aplicación partiendo de las normas protectoras que como su nombre lo indica tienden a proteger una clase desprotegida, ante otra con mayor poder económico, ya que esta clase puede influir substancialmente en lo político y social arrastrando a la clase menos privilegiada con el apoyo de la relación jurídica laboral.

Expuesto lo anterior, haremos mención de la evolución de las normas protectoras en la relación laboral a través del tiempo, los cambios que ha tenido, las condiciones de trabajo, así como el tipo de normas protectoras que se han dado en la dicha relación a través de la historia de nuestro país y que hoy forma el conglomerado laboral, mismo que se ha esforzado por mejorar estas condiciones laborales, con la finalidad de tener un mejor nivel de vida únicamente con la organización y la fuerza de trabajo, pasando a deteriorar este esfuerzo, algunas cuantas personas con el abuso de las normas protectoras consagradas en la Ley Federal del Trabajo derivadas de la relación jurídica laboral.

#### 1.1 EPOCA COLONIAL.

Esta época histórica se caracteriza en México, por la desaparición de los reinos indígenas, por la conquista española, así como por la imposición de una nueva cultura

diferente en cuanto a protección y formas de trabajo, organización política y religiosa contrarias a la cultura ya establecida, atendiendo sólo a intereses particulares de la conquista española, trayendo esto consecuencias negativas para los habitantes de México, al ser rebajados en sus condiciones de trabajo y dejar de disfrutar de la libertad de trabajo que tenían antes de la llegada de los españoles, rompiendo el esquema establecido sometiéndose a las nuevas reglas que imponía la dinámica de la conquista española, llena de injusticias, propias de la época colonial.

### 1.1.1 LEYES DE INDIAS.

Podemos decir que la recopilación de las leyes de indias, fue un ordenamiento jurídico muy avanzado para su época en lo referente a protección de la clase trabajadora, ya que dicha recopilación hace referencia a normas protectoras que en la actualidad se siguen aplicando en nuestro derecho y tienen vigencia con carácter obligatorio, con la finalidad de proteger a la clase más desprotegida en una relación jurídica laboral. "En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Ello se traduce en que la referencia a las Leyes de Indias constituya más un informe legislativo, que el examen de una realidad social."<sup>1</sup>

No obstante lo anterior es importante mencionar la trascendencia que tuvo dicho ordenamiento jurídico, mismo que se dio por iniciativa de los reyes de España ya que estos se ocuparon en distintas épocas de mandar poner en orden las leyes dictadas y de reunirlos metódicamente, siendo el caso que el proyecto oficialmente aprobado, se convirtió en la Recopilación de Leyes de las Indias, mismas que datan de 1680 y tienen su antecedente desde 1556 año en que se ordeno la recopilación a las Audiencias Indianas, encargo que se hizo al Doctor Vasco de Puga, quien no sólo cumplió reuniendo el material legislativo de 1525 a 1563, sino que además se encargo de

<sup>1</sup> KAYE, Dionisio J. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*, Segunda Edición, Porrúa, México, 1995, p. 9

imprimirlo en lo que se conoce como el Cédulario de Puga, posteriormente se logra una nueva recopilación, misma que se conoce como Nueva Recopilación de Leyes de Castilla, siguiendo este orden de ideas se encomienda que continué con la recopilación a Juan López de Velasco, quien recopila desde 1492 hasta 1570 lo que reúne en siete libros adecuadamente repartidos, siguiendo con esta tarea compiladora Juan de Ovando, Así como Diego de Encinas quien publica el Cédulario de Encinas, Rodrigo Aguiar y Acuña, Antonio de León Pinelo junto con Juan de Solórzano y Pereyra, para finalmente concluir dicho Ordenamiento Jurídico Fernando Ximenes de Paniagua.

La Recopilación de las Leyes de Indias consta de nueve libros, subdivididos en títulos (218). Desde la edición de 1681 hubo otras, de 1756,1774 y 1791, pero sin modificar el material.

"El Libro VI está dedicado a los problemas que surgen en relación con el indio: las reducciones de indios, sus tributos, los protectores de indios, caciques, repartimientos, encomiendas y normas laborales (entre lo que encontramos la fijación de ciertos salarios, limitación temporal de la vigencia de ciertos contratos de trabajo, normas como la de que la mujer india no puede servir en casa de un colonizador si su marido no trabaja allí, etcétera)."<sup>2</sup>

Expuesto lo anterior, consideramos que es de suma importancia para nuestro tema destacar el contenido a que hace referencia el libro VI del Ordenamiento Jurídico en cita, no obstante que la palabra etcétera, tiende a divagar pues le quita importancia al contenido de dicho libro, siguiendo este orden de ideas, podemos decir que de la lectura del mencionado libro, se puede apreciar que ya existían normas protectoras derivadas de la relación jurídica laboral, aunque estas propiamente no tenían un carácter laboral sino humanitario ya que se pretendía evitar la explotación de los indígenas de una manera arbitraria y sin orden, con la finalidad de que se les reconociera un trato justo dentro del trabajo que prestaban, otorgándoles concesiones

<sup>2</sup> MARGADANT S. Floris, Guillermo. *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Décima Quinta Edición. Pormis. Estado de México, 1998. pp. 55-56.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de trabajo dignas por su condición y la forma de trabajo que prestaban y donde entregaban su fuerza de trabajo para poder sobrevivir en un mundo tan difícil como lo era en el tiempo de la conquista el cual los había dejado y explotado sin contar con un escape ante tal represión laboral y humana y que posteriormente, los incitaría a rebelarse contra el yugo español.

En ese tiempo, se tomaban medidas de misericordia, actos tomados por el remordimiento de conciencia, eran más bien concesiones que se otorgaban a una raza que carecía de derechos políticos y que era explotada, no existía igualdad de condiciones entre el indio y el patrón. Al pretender imponerse una ley que contenía normas protectoras a favor de los indios, parecía más una burla ya que nunca se llevó a la práctica, por lo tanto careció de la eficacia que requería y de esta forma dichas leyes no tuvieron la trascendencia que merecían ya que además atentaban contra las formas de sometimiento en el trabajo que utilizaban los conquistadores españoles, a pesar de la buena intención que se consagraba en las leyes de indias, no obstante que nunca funcionaron en la práctica.

"En las leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabó una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros: Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo"<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Décimo Quinta Edición. Porrúa, México, 1998. pp.38-39.

Así podemos decir que las Leyes de Indias aunque tenían una clara tendencia a favorecer a los indígenas con un afán proteccionista, para evitar el abuso y la explotación de estos, lo que en la práctica no se llevaba a cabo, sometiendo a los indios y enfrentándolos a las peores condiciones de trabajo, víctimas de la ambición de los españoles por las riquezas de la Nueva España, así como una lucha constante contra los misioneros cristianos, que tenían la finalidad de proteger a los indígenas solicitando condiciones más humanas para los mismos que en los siglos que existieron estas leyes, sólo afectaron más las condiciones de los indios, ya que tenían la finalidad de justificar las atrocidades que llevaban a cabo los españoles con ellos mismos que no podían rebelarse, pues la muerte y el maltrato los oprimían en un mundo en donde eran vistos como animales de carga y donde no aprendían nada relacionado con el trabajo que prestaban, donde el principal beneficiario era el conquistador. Estas leyes no obstante que contenían normas protectoras a favor de los indios, tales como una jornada máxima de trabajo, derecho a tener una habitación higiénica, protección contra labores insalubres y peligrosas, reglamentación de los días de descanso aun siendo el caso que era por motivos religiosos, protección al salario y la tendencia a fijar el mismo, atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad así como otras normas protectoras encaminadas al buen tratamiento de los indios, lejos de favorecerlos, los perjudicaba pues las sanciones de que eran objeto por no obedecer, traía como consecuencia más pérdida de libertad.

Consecuentemente, podemos concluir este apartado haciendo mención que no obstante de que las Leyes de Indias contenían normas protectoras a favor de los indígenas que se encontraban subordinados a una relación jurídica laboral, nunca tuvieron una aplicación práctica, debido a las siguientes cuestiones: la falta de sanción suficiente en la ley misma, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación, la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley, tanto como la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía " que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de

nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas" <sup>4</sup>. Así como el defecto de la ley misma, que no consideraba bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial y en fin la contradicción de unas leyes con otras.

No obstante podemos afirmar que fueron un ordenamiento jurídico muy avanzado para su época, tanto que en la actualidad se siguen conteniendo dichas normas en nuestras legislaciones vigentes, de ahí la importancia y trascendencia que se le puede atribuir a dicho ordenamiento y agradecer a nombre de todos los trabajadores a quienes hicieron posible la recopilación de las Leyes de Indias.

### 1.1.2 LA ENCOMIENDA

Paralelamente a las leyes de indias apareció la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección para los indígenas.

"Su establecimiento obedeció a diversos factores. En primer término, la necesidad para el conquistador, de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Además, los indígenas, ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la Colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y por tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica.

No fue la encomienda, como se afirma, una cesión de tierras a favor de los conquistadores sino por el cual los colonizadores españoles contraían el compromiso

<sup>4</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Duodécima Edición. Porrúa. México, 1999. pp. 298-299.

de cristianizar a los indios que a ellos se encomendaran y protegerlos, a cambio de tributos y servicios de estos últimos, en las tierras y minas propiedad de aquellos. Teóricamente pues, la encomienda estaba inspirada en fines de protección, defensa y cristianización del indígena."<sup>5</sup>

No obstante que la encomienda, contenía normas protectoras derivadas de la relación jurídico laboral, podemos mencionar que estas nunca llegaron a aplicarse, puesto que atendían más a los intereses de los encomenderos dejando a un lado sus mismos fines, ya que atendiendo en primer lugar a los intereses de la corona española tenía como finalidad: recompensar a los primeros conquistadores de las primeras generaciones, recuperar tributos integrando a los indios a la economía española, cristianizar a los indios sin gasto para la corona y fortalecer el poderio militar, mediante los deberes militares de los encomenderos, cuidando de esta forma su territorio conquistado. Dejando en segundo término a los intereses de los indígenas, ya que antes de estos estaban los intereses particulares de los encomenderos.

Aunque la encomienda apareció con la finalidad de dar protección a los indígenas, ésta no cumplió con los fines para los que fue creada, favoreciendo más a los conquistadores, los cuales se valían de los indios para explotarlos en los trabajos que se les asignaban, sin favorecer en ningún momento a éstos y sin dar margen a que se aplicaran las normas protectoras derivadas de una relación jurídica laboral.

### 1.1.3 EL REPARTIMIENTO

"Desde fines del siglo XVI se había establecido el <<repartimiento>> que consistía en la facultad que tenían los alcaldes mayores, de sacar de los pueblos de indios, la gente necesaria para el trabajo de las minas y el cultivo de los campos, durante una semana. Los indios de repartimiento eran conducidos a lugares muy distantes de sus pueblos, sin consideraciones de ninguna clase, en largas y duras jornadas

<sup>5</sup> CUE CANOVAS, Agustín. *Historia Social y Económica de México*, Vigésimo Sexta reimpresión. Editorial Trillas, México, 1987, p. 60.

jornadas de dos y tres semanas, para prestar el servicio por el que se les cubría un reducido salario." 6

El Sistema de repartimiento era obligatorio para los varones de entre 18 y 60 años, este sistema tuvo un sin número de abusos y de injusticias ya que el Juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo que enviara a los indígenas a donde se necesitaba mano de obra y de no hacerlo se hacían acreedores a ser multados, no obstante que los indígenas percibían un salario y se encontraban sujetos a una relación laboral con carácter obligatorio. Este sistema de trabajo llevó la explotación de los españoles contra los indios, los cuales eran sacados de sus pueblos, obligándolos a prestar trabajo en las minas, donde eran sometidos a condiciones de trabajo infrahumanas, existiendo abuso e injusticia, sobretodo, que los indios no tenían la capacidad de elegir libremente su trabajo y si acaso se resistían, sufrían serias multas y castigos, por otra parte ante el interés de los patronos de que permanecieran los indios trabajando para ellos, les prestaban dinero adelantado a cuenta de su salario para efecto de esclavizarlos, situación que se consagro como norma protectora a favor de los indios , dado que se prohibió pagar salarios adelantados bajo la pena de perderlos para efecto de evitar la esclavitud. Al conjugarse todo esto, dicho sistema dejó de tener efecto siendo abolido, con excepción de los destinados a la minería.

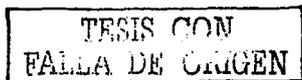
#### 1.1.4 EL TRABAJO JORNAL O PEONAJE.

"La abolición definitiva de la encomienda ocurrió en 1720, habiéndose ordenado que los tributos relativos a ella pasaran a la corona.

Pero desde el siglo XVI había ido surgiendo el trabajo a jornal o peonaje. Este influyo decisivamente en la transformación de la encomienda en mero sistema de pago de tributo. En el siglo XVII el trabajo a jornal creció rápidamente al producirse la adscripción del trabajador a la tierra, por motivo de deudas.

Indios de encomienda y de cuatequi fueron convirtiéndose en jornaleros, representados estos últimos por trabajadores asalariados llamados gañanes, naborios,

6 Ibidem, p.64.



laboraos, tlaquehuales y peones, que resultaron adscritos al trabajo por anticipos, deudas hereditarias y pago de tributos y de obvenciones parroquiales. El peonaje, fue principalmente consecuencia de la expansión de la propiedad privada de los españoles, que casi siempre se hizo a costa de la propiedad comunal o pequeña propiedad indígena. Se inicio francamente con la introducción del trabajo asalariado en las minas, a partir de 1551.

Los indios despojados de sus tierras comunales o de propiedad particular, se convirtieron en peones de latifundios, minas u obrasjes. El peonaje represento el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo. Además, la participación y desarrollo de nuevas formas económicas de producción y cambio, junto con la expansión creciente del uso de la moneda, originaron el peonaje y la declinación rápida de la encomienda. Esta, durante el siglo XVII fué transformándose en un simple gravamen fiscal.<sup>7</sup>

El peonaje como sustituto de la encomienda, trajo consigo una mayor libertad para los indios trabajadores, los cuales recibían un salario y pago en maíz, pero el hacendado los tenía sujetos al trabajo, toda vez que al estar éstos endeudados con el patrón no se podían ir y éste los sometía a su libre voluntad de explotación y exigir el pago por anticipos, este sistema de trabajo mejoraba muy poco las condiciones de trabajo de los indígenas, lo que deja al descubierto que la única norma protectora que estaba a favor de los indígenas era el hecho de que se podían emplear libremente, siempre corriendo el riesgo de quedar a la voluntad del patrón, una vez que eran empleados.

Por otra parte podemos mencionar que los efectos que produjo el desarrollo del trabajo a jornal o peonaje fue que se extendió el uso de la moneda, se contribuyo a crear un mercado interno formado por indígenas y se incorporo a la maza indígena a la economía española favoreciendo además la concentración de trabajadores en lugares determinados.

---

<sup>7</sup> Ibídem, pp. 64-65.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### 1.1.5 LOS OBRAJES

Eran locales con gran cupo de obreros, donde había instalados telares, enseres y útiles como malacates, mazas y carretillas para producir telas y tejidos de lana, algodón y seda "ropa de la tierra" y en los que determinado número de individuos contribuía con su trabajo a su elaboración. Así mismo, podemos mencionar que existían las siguientes clases de obrajes:

a) De comunidad: eran los que tenían y beneficiaban los indios como suyos, los cuales administraban por sí mismos.

b) Abiertos: eran aquéllos donde los trabajadores podían marcharse en cuanto les pareciese "mudar de amo", permaneciendo el tiempo que más les conviniera, con tal de que hicieran las tareas que les encomendaban para una fecha determinada; durante las horas de trabajo no podían salir, pero sí ir a dormir a sus casas y volver al día siguiente.

c) Cerrados: Aquéllos en que permanecían encerrados noche y día, y aun los días festivos; sus mujeres o parientes les llevaban sus comidas; cada día, al atardecer, se recogían las tareas; trabajaban en ellos indios, negros y castas; esta clase de obrajes era la más generalizada y la más injusta; trabajaban hombres, mujeres y niños desde los nueve o diez años, a pesar de las disposiciones en contra de las leyes de indias.<sup>8</sup>

Al surgir en México el obraje, nació el antecedente de la fábrica y la manufactura, la cual se realizaba en las peores condiciones laborales, al predominar el obraje cerrado sobre los de comunidad y los abiertos, dado que estos dos últimos contenían un mínimo de normas protectoras, tales como elegir su trabajo, esto sujeto a la condición de que terminaran las tareas encomendadas y el de poderse asociar o establecerse en el obraje de comunidad el cual tenía un mejor trato para la persona que permaneciera en el mismo, pero es necesario destacar que esto eran los mínimos ya que predominaba el

<sup>8</sup> ALVAREZ, José Rogelio. Enciclopedia de México, Tomo X. Editorial. Compañía Editora de Enciclopedias de México. México, pp. 3944-3947.

obraje cerrado el cual establecía condiciones inhumanas impuestas por los amos o por los dueños de los obrajes, ya que se les tenía más como esclavos que como trabajadores, puesto que se propiciaba la explotación de la que eran objeto los trabajadores, mismos que al ser encerrados en los talleres, vivían en las peores condiciones humanas y de trabajo, siendo maltratados por los capataces del obraje y al no tener quien los protegiera, eran víctimas de prohibiciones y de la voluntad del dueño del obraje ya que este al ver que los salarios de los trabajadores no les alcanzaban les adelantaba una pequeña cantidad de sus salarios, que gastaban a los pocos días, entonces el amo les suministraba víveres, aguardiente, pulque y ropa, para satisfacer sus necesidades más primordiales y de esta forma los sujetaba a créditos que obtenían en la tienda de raya y se tenían que sujetar a la voluntad del dueño del obraje en tanto no salieran su deuda, ya que si huían, no eran recibidos en otro centro de trabajo. Fomentándose además el vicio de la embriaguez y el empeño del trabajador por tiempo indeterminado, por una cantidad que recibía.

### 1.1.6 EL TALLER Y LOS GREMIOS

"El taller artesano se hallaba bajo las directrices del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos. Los gremios eran acérrimos enemigos de la técnica aplicable en las industrias. Los gremios restringían la libertad de trabajo ya que nadie podía practicar algún oficio sin estar afiliado al gremio. En los talleres existían las jerarquías de maestros, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, se restringía a los indígenas a la producción y se aumentaban los plazos de aprendizaje. Con esas limitaciones surgió una pequeña burguesía industrial, representada por los maestros y artesanos, quienes monopolizaron la producción de los oficiales y aprendices, que eran mestizos, indios y negros. No fue hasta que la Colonia languideció cuando desaparecieron los gremios. Así, la Ley del 8 de julio de 1813 autorizaba a todos los hombres a dedicarse al oficio que más les agrada y a establecer fábricas sin que para ello necesitaran licencia o afiliación a un gremio específico."<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Cfr. DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1998. pp. 28-29.

Con este sistema de trabajo, los españoles tenían una mayor posibilidad de monopolizar la producción de los oficios y aprendices, segregando a los mestizos, indios y negros dentro del terreno laboral, así mismo, la mentalidad negativa de los conquistadores con la finalidad de evitar que los indígenas desarrollaran su destreza, impedían por todos los medios que estos tuvieran una participación en la producción de una manera equitativa, sumándole las jerarquías a que los trabajadores eran sometidos, quedando siempre en el nivel más bajo, siendo hasta la desaparición de los gremios, con la expedición que mencionamos en el párrafo anterior que se consagran normas protectoras a favor de los trabajadores, en cuanto al oficio a que se quisieran dedicar, así como al establecimiento de alguna fábrica o gremio al cual se quisieran incorporar.

## 1.2 MÉXICO INDEPENDIENTE.

Podemos mencionar que esta etapa se puede caracterizar, por ser el marco donde México surge como país independiente, para luego organizar su Estado y conformar una Nación, pasando previamente por un Estado de anarquía y de inseguridad social, dándose movimientos puramente políticos de tendencia liberal y de una desprotección al trabajador que llevaría durante el siglo XIX y los inicios del siglo XX al descontento de un pueblo de trabajadores en contra de los políticos del país y los cambios sociales que se daban, que mismamente los beneficiaban: Aunado a ello, también se caracterizó, por las invasiones extranjeras que sumían al país al imperialismo y a las dictaduras, así como al cacicazgo y a la opresión de las clases privilegiadas sobre los trabajadores, que aunque lograron su libertad ante los españoles se enfrentaron a otro tipo de represión, mismo que llevaría posteriormente al estallido de la revolución mexicana.

### 1.2.1 PROTECCIONISMO DEL PATRÓN.

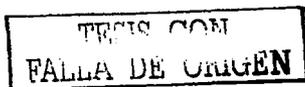
Es de hacer notar que esta etapa de nuestra historia, se caracteriza por que no se encuentran disposiciones relativas a proteger a la clase trabajadora en ninguno de los bandos, declaraciones y constituciones dictadas desde el principio de la guerra de

independencia, ni una vez consumada esta, lo cual se desprende de los siguientes documentos históricos:

"El "Bando de Hidalgo", mismo que ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen su libertad en el término de diez días so pena de muerte, los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, que determinaron igualmente la prescripción de la esclavitud, los "Sentimientos de la Nación o 23 Puntos" mismos que inican en el punto 12° "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y, de tal suerte, se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapia y el hurto": El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas, el "Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana", el cual establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos, la "Constitución Española", en ella no se estableció norma alguna relativa a la libertad del trabajo o industria, ya que subsistía en España régimen corporativo. Esta fue prohibida por Real Decreto el 20 de enero de 1834, de donde se concluyó que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia y en establecer la libertad de trabajo e industria.

En el "Plan de Iguala", se menciona (art.12) que "todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para cualquier empleo" y la Constitución de 1824, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales, lo mismo que la Constitución Centralista y Conservadora de 1836 fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Así mismo, los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norte América, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución."<sup>10</sup>

<sup>10</sup> KAYE, Dionisio. Op. Cit. Pp. 14-15.



Es evidente el proteccionismo que se dio a favor de los patrones en este periodo histórico, no obstante que la situación imperante en esa época hacía palpable la necesidad de acabar con el estado de anarquía y desestabilidad política y social que predominaba, situación que era posible únicamente con la promulgación de un ordenamiento jurídico acorde a las necesidades preponderantes. Aún cuando se dictaron diversos y variados ordenamientos jurídicos, podemos apreciar que fueron omisos en cuanto a la emisión de normas protectoras a favor de la clase trabajadora, encaminándose dichos ordenamientos, más a establecer normas tendientes a la libertad personal del individuo a través de la abolición de la esclavitud que a establecer la protección de la clase trabajadora derivada de una relación laboral.

Como podemos ver, al declararse abolida la esclavitud los trabajadores dieron un paso importante en su libertad para elegir el trabajo deseado o que quisieran prestar. Los insurgentes, entendieron la problemática laboral que estos vivían desde el punto de vista de los esclavos, razón por la que consideramos que los diversos ordenamientos jurídicos que se dictaron en esa época, estaban más encaminados a dictar normas que fomentaran la libertad de trabajo y mejores condiciones para sus nacionales, situación que de alguna forma resulta comprensible, dado que estaban influenciados por la idea de independencia y liberación del yugo español, pero que por otro lado los llevo a un retroceso en materia laboral al grado de que se favoreció la explotación de los trabajadores del México independiente, tanto que " hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y niños era un real semanal. Pero más grave aun, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que el aumento en treinta y un años fue de seis centavos." <sup>11</sup>

"Ante tal injusticia necesario era escuchar las protestas de la clase trabajadora, lo cual no sucedió sino hasta que el presidente Comonfort quien fue nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al congreso

<sup>11</sup> Ibidem, p. 16.

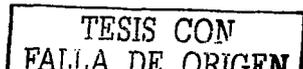
constituyente en la ciudad de México el día 17 de febrero de 1856 para el efecto de formular un proyecto de Constitución, resultando de dicho congreso la Constitución de 1857 y no obstante que en la misma no se consagro ningún derecho social, fue en el mencionado congreso donde se dejó escuchar la voz de los trabajadores a través del discurso pronunciado el 7 de julio, y el de 8 de agosto pronunciados respectivamente por los diputados de Jalisco Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, haciendo ver con sus discursos las graves omisiones que se establecían en perjuicio de la clase trabajadora, así con el resultado de las discusiones, el congreso aprobó el artículo 5° que años después dio origen al artículo 123 de la constitución de 1917." <sup>12</sup>

"Así, el 5 de febrero de 1857 fue jurada la constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort. Su corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios. Establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo 4°. Faculta al individuo a "abrazar la profesión, industria o trabajo que el acomode siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos". El artículo 5° .modificado en 1873 y en 1898, prevé que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de o la libertad del hombre." <sup>13</sup>

Tenemos que la Constitución de 1857, establece normas protectoras a favor de los trabajadores, que ya estaban previamente establecidas, dado que expone los derechos para regular las condiciones de trabajo, así también faculta para tener una libertad de trabajo que mejor se adecue al que lo preste, y que este reciba una justa retribución por los servicios prestados como lo prevén las disposiciones del artículo 5° ya modificado, por lo que consideramos que no tuvo gran trascendencia en cuanto al establecimiento de normas protectoras a favor de la clase trabajadora.

<sup>12</sup> DE BUEN Lozano, Néstor. Op. Cit. pp. 302-306.

<sup>13</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición, Editorial Haría, México, 1985, p. 80.

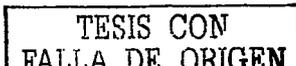


La Ley sobre trabajadores de primero de noviembre de mil ochocientos sesenta y cinco, comienza por declarar la Libertad de Trabajo y la Libertad de Comercio en los centros de trabajo; reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos de los domingos y días feriados; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador; las deudas son personales del trabajador y no trascienden a su familia y aunque se permitió la existencia de tiendas, la Ley declaró que los trabajadores son libres de adquirir o dejar de comprar en ellas; canceló las deudas provenientes de la entrega de efectos o mercancías; obligo al patrón a proporcionar al peón del campo agua y útiles de labranza y cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores su dueño tenía la obligación de fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños; la jornada de los menores de doce años de edad era de medio día; prohibió el "contrato de empeño" de los hijos por los padres; consigno que la Ley de trabajadores se aplicaría al trabajo del campo, pero que se extendería en lo posible al trabajo de las ciudades; por último consigno multas de diez a doscientos pesos por cada infracción que se cometiera a la Ley".<sup>14</sup>

Esta Ley de los trabajadores, tuvo la certeza de establecer normas protectoras a favor de los trabajadores sujetos a un relación jurídica laboral, al dar mayor libertad de trabajo regulando la jornada de trabajo, los descansos obligatorios, el pago de salarios en moneda de curso legal, regulo los descuentos por deudas del trabajador, cancelo deudas de efecto y de mercancía, con esta Ley se obligo al patrón a que otorgara los utensilios de trabajo y fundo escuelas, todo esto mejoró la condición de los trabajadores, pero la situación en la practica no seria del todo favorable ya que con el paso del tiempo se incurrió en la violación de estos preceptos por parte de los patrones.

El Código civil de 1870 representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo,

<sup>14</sup> CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, s.e. México, 1984, pp.43-44.



daba a estas limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios. El Código civil de 1870, reglamento el servicio domestico, el servicio por jornada, las obras de destajo a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje; a falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitudes para trabajar, dicho ordenamiento jurídico da las bases sobre la reglamentación al trabajo, también estableció el pago de salario, dependiendo las clases de trabajo que se preste y la capacidad de trabajo que se realice, es importante señalar que es un claro antecedente de lo que vendría a ser nuestra Ley .

Con esta serie de acontecimientos se tenía la idea de que la independencia de México, sería un remedio eficaz sobre los problemas sociales del país, el régimen de libertad que se instauró con la independencia no tuvo mayores consecuencias, puesto que para la clase trabajadora persistió la práctica del trabajo forzoso del peonaje y la esclavitud.

A medida que fueron cayendo en desuso las ordenanzas, algunas actividades fueron objeto de una regulación a través de reglamentos, estos sustituyeron a las ordenanzas de los gremios, aunque tuvieron por objeto proteger los intereses del público, algunos de ellos se preocupaban por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad. Los reglamentos en la época de la independencia comenzaron a predominar, regulando un sin fin de oficios y actividades dentro del ámbito laboral en México. Se comenzaron a dictar normas protectoras a favor de los trabajadores, reglamentando el despido de los mismos así como las condiciones de las habitaciones de ellos, las jornadas de trabajo y los prestamos, favoreciendo a la clase trabajadora en diferentes aspectos.

Siguiendo este orden de ideas podemos mencionar que hacia la segunda mitad del siglo XIX, el país atravesaba por grandes problemas económicos y sociales, entre otros la explotación de los peones por parte de los terratenientes. Los talleres de los

artesanos se basaban en el control de la producción, en el predominio de los maestros y la débil organización de los gremios, misma que no podía considerarse como un sólido medio de defensa por la clase trabajadora, subsistiendo de esta forma el proteccionismo a favor de los patrones. Posteriormente, el gobierno liberal comenzó a realizar reformas que dieron gran estímulo al desenvolvimiento capitalista del país, como consecuencia, los talleres se venían abajo y pronto los comerciantes y agiotistas fueron convirtiéndose en dueños de esos talleres, los transformaron en fabricas, y el artesano se convirtió en el obrero manejado por el administrador quien era el antiguo maestro artesano. Así nacieron los nuevos obreros y comenzaron a formarse las primeras organizaciones de los trabajadores.

En este siglo, la explotación continuo siendo parte de las causas por las que los trabajadores se quejaban ya que sólo importaba la producción y mantener a los grandes terratenientes, y los gremios no tenían una organización bien cimentada por lo que el gobierno libremente tomo acciones para fomentar el capitalismo en el país, después vino la transformación de los talleres en fabricas y la figura del obrero comienza a organizarse contra el patrón por las precarias condiciones de trabajo de las cuales era objeto.

### 1.2.1 EL PORFIRISMO

"Es durante la etapa del tercer cuarto del siglo XIX y a inicios del porfirismo, donde empiezan a surgir las primeras Sociedades mutualistas, mismas que fueron reprimidas con el objeto de tener el control de la clase obrera, dado que esta comenzaba a tener conciencia de que la organización era la única forma de pugnar para lograr un avance en cuanto a normas protectoras a favor de los trabajadores, de esta forma surgen diversas sociedades mutualistas de las cuales podemos mencionar las siguientes: La fundada por Juan Cano y el Escultor José María Miranda, denominada "La Gran Familia Artística", La "sociedad Fraternal" fundada en 1886, la

"Fraternidad de Sastres en 1864", la "Sociedad Artística Industrial" en 1867. Así como el "Círculo Obrero" que fue el primero de importancia."<sup>15</sup>

De tal forma que el "gran Círculo de obreros" fue el de mayor importancia, dado que en el año de 1875, llegó a tener veintiocho sucursales en todo el país, contando con el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de ese tiempo. Las siete primeras cláusulas de su reglamento, expresaban claramente sus tendencias.

"I. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y economía."

"II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres."

"III. Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México."

"IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros."

"V. Proteger a la industria y el progreso de las artes."

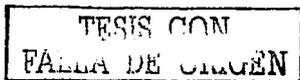
"VI. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios."

"VII. Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los Estados con los de la Capital."

Cabe mencionar que dicho reglamento se publicó con la finalidad de regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, siendo quizá este el primer intento de contrato colectivo de trabajo en el país, mismo que nunca fue aplicado.

Otros organismos creados en México fueron El Gran Círculo Reformista, dirigido por José María González y cuyo órgano era El Hijo del Trabajo, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un Congreso celebrado en enero de 1876, cuyo objeto fue "promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho

<sup>15</sup> KAYE, Dionisio. Op. Cit. p.18.



ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital".<sup>16</sup>

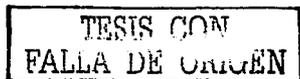
Siguiendo este orden de ideas no es difícil imaginar que el trabajador se encontraba en un proceso de conciencia de su verdadera identidad como tal y que por consiguiente tenía que arrancar los derechos que le correspondían como principal fuente de riqueza o cuando menos los mínimos para poder subsistir, mismos que tendría que conseguir a través de la organización y la fuerza, ya sea esta laboral o física para poder alcanzar la libertad, así como la dignidad personal y social, tanto como la conquista de un mínimo de bienestar que a la vez dignifique la vida como trabajador y como persona humana, de tal forma que facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia, metas anheladas por todo trabajador que más tarde se verían consagradas al estar plasmadas en un ordenamiento jurídico, formado por normas protectoras derivadas de una relación jurídica laboral.

"Al entrar a la presidencia Don Porfirio Díaz, clausuro el local central del gran círculo que Juárez les había regalado. Con esto Díaz deseaba tener control de la clase obrera y pronto colaboro con la formación de un grupo, tratando de arrebatar la dirección del Gran Círculo. Así, en 1881, fue clausurado para desaparecer en 1882 y pasar a la historia en 1883. Sin embargo, con lo anterior no termina la actitud opresora de Díaz en contra del movimiento obrero, pues el gobierno declara las cooperativas como ilícitas, y aunque al final fueron legalizadas. Quedaron sujetas al control y a los reglamentos gubernamentales".<sup>17</sup>

La represión de la que fuera objeto el Gran Círculo de Obreros de México, por parte del dictador Porfirio Díaz, quien quería tener el control total y poder sobre el proletariado, afecto a esta central hasta provocar su desaparición. Es claro, que el gobierno intentaba abrir el campo a la inversión extranjera y al capital burgués, y no tener el problema del sector obrero organizado, mismo que no le convenía al dictador.

<sup>16</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 312-313.

<sup>17</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p.25.



Es a finales del siglo XIX, en 1890 cuando surge lo que sería el antecedente más importante de la organización sindical de los trabajadores: la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos. Se organizan los ferrocarrileros de nuevo Laredo, los de Monterrey y Puebla, así como los de Aguascalientes y la Ciudad de México, todo esto gracias a la contribución de trabajadores norte americanos que pertenecían al movimiento anarcosindicalista.

La organización que realizaban los ferrocarrileros, es un punto importante, pues como sabemos abarcan lugares estrategicos del país, además de que tenían un factor fundamental en la economía de México por el servicio que prestaban, aunado a las ideas de los obreros extranjeros que los asesoraban par tal fin.

Es el caso que el siglo XX era recibido con entusiasmo, en un México gobernado por Don Porfirio Díaz, pareciendo que esa paz del terror que el había establecido, se encontraba en un estado inalterable en ese último cuarto del siglo XIX. Sin embargo el ideal de Don Porfirio Díaz de convertir a México en un país moderno capitalista, a través de una política en que los extranjeros encontraban las puertas abiertas a sus capitales, surgía la contraparte; el proletariado industrial que intentaba incorporarse a la basta tradición de lucha social iniciada por los artesanos de finales del siglo XIX. La calma que se vivía en el gobierno de Porfirio Díaz era posible debido a tanta represión, explotación y marginación a la que había orillado al proletariado, el dictador aquél que habría paso al capital burgués y desprotegia los intereses de la clase trabajadora reprimida en su lucha social, pero teniendo la fuerza para más adelante surgir en contra de tanta injusticia, que predominaba en la época de Porfirio Díaz.

Los inversionistas extranjeros pretendían enriquecerse en poco tiempo aprovechando la fácil explotación que podían hacer del obrero, obligándolo a trabajar más de doce horas diarias por un miserable salario, como sucedía en las fábricas textiles. Las condiciones de trabajo con las que eran tratados los obreros mexicanos, por los patronos extranjeros, que los tenían trabajando a jornadas laborales por demás inhumanas fuera de toda conmiseración, contra los trabajadores y con el único fin de

acrecentar su capital sin importarle en lo más mínimo la condición de los trabajadores, con salarios de hambre y carentes de un buen trato por parte del patrón, eran sólo con el fin de explotación a la clase trabajadora.

El repudio contra el gobierno de Don Porfirio Díaz era muy generalizado en todo el País, puesto que el descontento predominaba en la clase obrera, los cuales soportaban la opresión a la que eran sometidos, toda vez que eran encarcelados y castigados severamente si se atrevían a pedir respeto a sus peticiones de trabajo. El País vivía un ambiente de gran tensión y en cualquier momento estallarían contra tanta injusticia del mal gobierno, que en lugar de apoyar a sus nacionales, era incondicional protector del capital extranjero. Siendo de esta forma que se sentaron las bases sobre las cuales se darían en la historia del país los movimientos de huelga más importantes.

### 1.2.3 LA HUELGA DE CANANEA

Consideramos que es imprescindible mencionar que la mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un largo período de estabilidad política, pero también es necesario mencionar que tuvo su lado negativo y este lo constituyó la explotación y el maltrato a los trabajadores, mismo que se reflejó en la concentración de la riqueza nacional en manos de unas cuantas familias frente a la miseria de la mayoría de estas, lo que provocó un descontento social, mismo que se vería generalizado a través de una serie de acontecimientos que más tarde llevarían al fin de la dictadura porfirista.

Por otro lado se hacía sentir la influencia del periódico *Regeneración*, editado por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, cuyo principal propósito político consistía en derrocar al gobierno del presidente Porfirio Díaz, como único medio de poner fin a al despojo de tierras y a la explotación de los obreros y campesinos.

Así las cosas y ante tal influencia a mediados del año de 1906, existía el descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana *The Cananea Cooper Company*. No obstante que se condenaba en algunas partes de México, el reunirse

para organizaciones de tipo sindical, poco importo a los trabajadores, dado que lo que ellos buscaban era tener y constituir una agrupación, con el fin de resolver asuntos laborales de suma importancia, dando esto la pauta para iniciar una lucha social.

De tal forma que "en una serie de reuniones secretas se fijaron las bases para el 31 de mayo dar inicio a la huelga. Al día siguiente los trabajadores presentaban a la empresa un pliego de peticiones, entre las que destacaban: sueldo mínimo de ocho pesos por cada trabajador por ocho horas de trabajo y la ocupación del 75% de extranjeros en toda la empresa. Posteriormente, organizaron una manifestación silenciosa de cerca de tres mil trabajadores. Lo cual enfureció a los jefes norteamericanos".<sup>19</sup>

La respuesta a esto fue el asesinato de los hermanos Metcalf, la lucha continuo, por un lado el gobernador de Cananea, las autoridades locales y por otro los empleados extranjeros de la compañía. Sin embargo, no resistieron y tuvieron que regresar al trabajo. Los principales líderes del movimiento huelguístico fueron sentenciados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa.

El descontento de los patrones no se hizo esperar ya que estos intentaron por todos los medios agresivos y de sometimiento, terminar con tal organización por la fuerza y auxiliándose del gobierno y de los refuerzos extranjeros, pretendían acabar con el movimiento de huelga y castigar con la cárcel a los líderes que habían dirigido tal acción pacífica y asediaron a unos trabajadores que solo pedían lo justo.

De esta manera acabo un hecho que manifestó la desesperada lucha de los trabajadores por conseguir un mínimo de normas protectoras en la relación laboral, a través de una organización sindical.

<sup>19</sup> GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Primera Edición., Editorial Porrúa, México, 1990 P.28.

#### 1.2.4 LA HUELGA DE RIO BLANCO.

Otro acontecimiento que vino a marcar la historia laboral, es la huelga de Río Blanco.

Como sabemos, la gente de esta región estaba desesperada ante el maltrato y explotación de los patrones, así las juntas de los trabajadores rioblanquenses fueron cada vez más numerosas. De tal manera que se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, mismo que estaba encabezado por Manuel Ávila y afiliado en secreto a la Junta Organizadora del Partido Liberal mexicano cuyos objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, en luchar contra la dictadura y en ayudar a quienes fueran perseguidos y encarcelados. De esta manera tenemos que los trabajadores ya se empezaban a unir ante tanta arbitrariedad por parte del personal de confianza, por lo que era importante organizarse en contra de los mismos para hacer valer sus necesidades laborales, sin embargo, era claro que los patrones no dejarían vivo al líder que los unificó, ante tal acto, los trabajadores se irían a la huelga y ante tal hecho conseguirían al precio que fuera ser escuchados en sus peticiones.

"El 3 de junio de 1906 apareció el primer número del periódico Revolución Social, que era un órgano informativo perteneciente al Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco. Lo cual causó gran impacto. Posteriormente, luego de continuar con problemas con empresarios de las fábricas textiles, hubo otro conflicto con trabajadores de Santa Rosa, el cual duró veinte días. Entonces, los empresarios se estremecieron al darse cuenta de la fuerza que había adquirido tal movimiento huelguístico. Este movimiento fue generalizándose a todas las industrias textiles de Puebla y Tlaxcala, exigiendo mejores retribuciones y la reducción de horas de trabajo. El 16 de diciembre de ese año después de haberse dirigido al Presidente, recibieron su contestación afirmativa para intervenir en la resolución de la huelga, aclarándose que este no sabía nada del asunto. Dado todo el apoyo que recibían por parte de sus compañeros, los huelguistas decidieron cerrar todas las industrias de la República para evitar con ello cualquier ayuda a la causa de la huelga. Fue entonces el 24 de diciembre, que todas las fábricas

se cerraron y Díaz movilizó sus tropas hacia los centros de trabajo para evitar cualquier disturbio".<sup>19</sup>

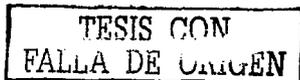
El Gran Circulo de Obreros Libres adquiere gran fuerza en México, prueba de ello fue el temor que experimentaron los empresarios ante tal organización, ya que estos pretendían terminar con el sometimiento general del que habían sido objeto durante tanto tiempo, fomentando las huelgas en diferentes partes de México y además, solicitaron al Presidente les otorgaran las mejores condiciones de trabajo, obteniendo de éste sólo la represión, mientras que los patrones cerraban todas las fabricas para no dejar ninguna ayuda al trabajador.

Después de que Don Porfirio Díaz recibió en su despacho a los representantes de obreros y patronos. Y al existir un laudo parcial hacia los industriales, esto encendió el ánimo de los trabajadores de Río Blanco. De esa manera comenzó la rebelión obrera de Río Blanco y no la huelga como se ha dicho. Al recibir por parte del Presidente un acuerdo donde éste apoyaba a los empresarios, sin importarle en lo más mínimo los trabajadores, estos comenzaron la rebelión en contra del laudo presidencial y de la clara política en su contra.

El Presidente decidió enviar sus más selectos contingentes armados. El 9 de enero, se fusiló en Santa Rosa a los dirigentes obreros acusados de agitadores. De esta manera concluye la tragedia del 7 de enero llamada la huelga de Río Blanco. Termina el porfirismo y son los tipógrafos los que forman la primera organización obrera.

Al no poder el gobierno mediar a favor de los trabajadores, busco la manera más fácil de represión, matando a los líderes obreros y atacando salvajemente al sector de los trabajadores, los que lamentaron dicha tragedia, pues el enfrentamiento contra el ejército no era nada fácil. Por lo que fueron víctimas de la represión y muerte porfiriana.

<sup>19</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Op cit p.30.



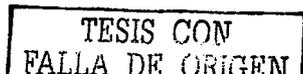
la cual ataco en confabulación de los voraces empresarios con saña y dolo para deshacer la huelga de Río Blanco.

### 1.3 ETAPA REVOLUCIONARIA.

La Revolución Mexicana trajo consigo un cambio fundamental en la lucha social, llevada a cabo por los trabajadores, en esta etapa cuando el pueblo de México gana los mejores derechos sociales en su historia, esto pagando un alto precio por el gran cerramiento de sangre que se dio. Sin embargo, no debemos olvidar que los trabajadores y campesinos fueron los principales protagonistas de este movimiento social, los cuales ante la injusticia y explotación de que eran objeto, así como de las condiciones de trabajo tan inhumanas que vivían, los motivó a quitarse de ese yugo atroz que los torturaba. La relación de trabajo con los patronos estaba llena de atropellos y de una falta de entendimiento, los trabajadores no tenían otro camino, sólo la huelga. Después de la dictadura de Porfirio Díaz, el estallido de la Revolución daría al obrero un cambio que pretendía un mejoramiento en todos los aspectos de la relación jurídico laboral, así como aumentar y fomentar condiciones de trabajo más favorables para el trabajador. Así, la Constitución de 1917 vendría a otorgar esos derechos tan anhelados por el proletariado.

En el aspecto político, Francisco I. Madero, se enfrenta al regimen dictatorial de Porfirio Díaz, participando en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios de Sufragio Efectivo No Reelección. Presionado y a punto de ser encarcelado, Madero lanza el "Plan de San Luis", firmado en San Luis Potosí en octubre de 1910 y en su artículo 7° Señala el 20 de noviembre para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Porfirio Díaz. Y es así como estallaría la Revolución el 20 de Noviembre de 1910.

El triunfo de Francisco I. Madero fue contundente, contra el General dictador Porfirio Díaz, victima de su mala política contra el pueblo, ante tales circunstancias se vio obligado a lanzar un plan para que todos lucharan contra el tirano que ostentaba el



poder, es así como comienza la Revolución Mexicana, lo que traería consigo una serie de sucesos políticos.

Al ser electo Presidente de la Republica, con Madero se inicia una nueva era política y social en México. Se crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, la cual interviene en la solución de los conflictos entre el patrón y el trabajador. Genero la formulación del contrato y tarifas de la industria textil y resolvió huelgas a favor de los obreros, proyectos de leyes agrarias y del trabajo, fue precursor de presentar iniciativas de ley para asegurar pensiones a los obreros en la industria, en las minas o en la agricultura, pensión a sus parientes cuando aquellos pierdan la vida en el servicio de alguna empresa. Igualmente, Don Francisco I. Madero, comenzó a organizar las instituciones que gobernarían a favor del trabajador, tomando como base una política positiva hacia los trabajadores, previniendo mejoras para el sector obrero marginado, y favoreciendo la situación que éstos tenían hasta la caída del Dictador Díaz. Asimismo, benefició a los trabajadores de la industria textil con un impuesto, inició los proyectos y programas sociales y favoreció la promulgación de Leyes que mejorarían en todos los aspectos la vida del trabajador.

Al llegar Madero al poder, lo hace con grandes bríos y con la intención no sólo de defender a los trabajadores sino además de brindarles con hechos, mejores condiciones de trabajo. Esto es claro, al crearse la Oficina del Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Igualmente, el pueblo empieza a notar tal disposición, por que Madero también tenía proyectos agrarios y de trabajo, para proteger al trabajador y sus familiares. Así, con todos los sufrimientos que habían pasado los trabajadores, éste a como un sueño que empezaban a realizar.

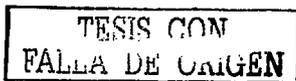
Al ser asesinados, Francisco I. madero y José María Pino Suárez, el Presidente y Vicepresidente, respectivamente, víctimas de la traición el 22 de febrero de 1913, se desencadena la revolución constitucionalista por parte de Venustiano Carranza, en contra del traidor Victoriano Huerta y sus cómplices. Posteriormente, se firmo el Plan de Guadalupe donde desconocían al General Victoriano Huerta como Presidente de la

República, desconocían los poderes Legislativo y Judicial de la Federación, desconocen también a los gobernadores de los Estados, reconocen a Venustiano Carranza como primer Jefe del Ejército Constitucionalista, al ocupar el Ejército Constitucionalista la Ciudad de México, se encargará el Poder Ejecutivo a Venustiano Carranza, como Presidente interino.

Al ser asesinado Francisco I. Madero, Don Venustiano Carranza intervine con la finalidad de destituir del poder al traidor Victoriano Huerta, lanzando para ello el Plan de Guadalupe contra el usurpador de la presidencia, documento que pretendía restablecer el orden constitucional, mismo que se había perdido; Carranza, quería rescatar las bases para consolidar la paz en el país, a través de la convocatoria a elecciones libres y pronuncio un importante discurso, donde expresa por primera vez el Ideario social de la Revolución Constitucionalista. México, tendría que crear una nueva Constitución cuya acción fuera benéfica para el pueblo. Leyes que favorezcan al campesino y al obrero, pero esas serían promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicativa y social. Después de esta lucha triunfo la Revolución Constitucionalista, derrocando a Huerta, el cual se refugio en el extranjero.

Al Logro del triunfo Constitucionalista, Don Venustiano Carranza, hace mención a la lucha social y reitera la importancia que implica se dicten Leyes a favor de campesinos y trabajadores y que la nueva Constitución contenga lineamientos que favorezcan a estas clases más desprotegidas y marginadas, dentro del entorno social y que hagan justa esa lucha armada y revolucionaria. Es importante anotar, que el nuevo gobierno reunía el ideal político y social que necesitaban los trabajadores.

En la lucha contra usurpadores y privilegiados, la Revolución Constitucionalista se transformo de lo político-militar en social, la Revolución, estaba dividida en tres grupos, uno encabezado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, otro por el General Francisco Villa, Jefe de la división del Norte y otro por el General Emiliano Zapatas y agraristas.



Conforme al Plan de Guadalupe, Carranza convocó a una convención de generales y gobernadores de los Estados. Ante dicha asamblea Carranza informó la necesidad de dar un programa político y aprobar reformas sociales como reparto de tierras y expropiación de éstas por causa de utilidad pública, edificación de escuelas, mercados y casas de justicia, pago semanal de salarios a los trabajadores en efectivo, limitar las horas de trabajo, el descanso semanal y la indemnización por accidentes de trabajo y otras disposiciones relativas al mejoramiento de la clase obrera.

Es importante hacer mención, que la Revolución estaba dividida por Francisco Villa y por Emiliano Zapata, lo que provoco grandes diferencias entre los caudillos revolucionarios, por las diferentes posturas políticas y sociales que manejaban. La visión que tenía Carranza, es clara, ya que pretendía unificar las fuerzas revolucionarias y proponer un plan a favor de los trabajadores y campesinos, al aprobar reformas sociales para el mejoramiento de la clase obrera. Desgraciadamente, la convención no llegó a nada, debido a que no se dio la unificación entre los tres grupos, aunque se instituyeron políticas a favor de los trabajadores y campesinos en la región de Morelos y Toluca, donde acordaron una mejora en las condiciones de trabajo, mismas que más adelante serian parte primordial de la Constitución.

### **1.3.1 DIVERSAS LEGISLACIONES QUE DIERÓN ORIGEN AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

Ante la explotación y la injusticia que ha predominado a través del tiempo en contra de la clase trabajadora, misma que de igual forma poco a poco fue tomando conciencia de dicha situación, no le quedo otro remedio que arrancar por la fuerza un mínimo de normas protectoras derivadas de una relación laboral, que más tarde se consagrarían en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. Es de hacer notar que dichas normas se venían estableciendo a conciencia de los reyes de España en Cédulas Reales, que luego se recompilarían en lo que se denominó "Las Leyes De Indias" siendo estas un ordenamiento jurídico que contenía normas protectoras muy avanzadas

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

para su época, lo cual queda debidamente demostrado en la actualidad al formar parte de los principios fundamentales de Nuestro artículo 123 Constitucional.

Por otro lado al ignorar los legisladores en diversos ordenamientos jurídicos el hecho de establecer normas protectoras a favor de los trabajadores, lógico es que se hicieran sentir voces que acudían al auxilio de ellos. Tal es el caso del discurso producido por Ignacio Ramírez el nigromante, que no obstante que no fue de gran trascendencia, puso al descubierto, el sentir de la clase trabajadora, viéndose reflejado en la Constitución de 1857, donde se empezaron a consagrar derechos a favor de la dicha clase, mismos que ya se encontraban consagrados, pero que se reafirmaban con la Constitución.

Por otro lado encontramos la Ley sobre Trabajadores de 1865, misma que establece normas protectoras favorables para la libertad de trabajo y la libertad de comercio. Así como de la jornada de trabajo, horas de descanso, pago de salario en moneda de curso legal, días de descanso y liberación del pago de utensilios de trabajo. Aunque ésta Ley de derecho, vino a mejorar las condiciones de trabajo, de hecho no tuvo una aplicación práctica dado que los patrones eran omisos en su aplicación. De la misma manera surge el Código Civil de 1870 que consagraba normas protectoras a favor de la clase trabajadora. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo, daba a ésta limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios. En dicho Código se reglamento el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras de destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje; a falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitudes para trabajar, dicho ordenamiento jurídico de las bases sobre la reglamentación al trabajo, también estableció el pago de salario, dependiendo las clases de trabajo que se preste y la capacidad de trabajo que se realice, es importante señalar que es un claro antecedente de lo que vendría a ser nuestra Legislación Laboral. Es el caso que con las ideas provenientes de la conciencia de la injusticia y la

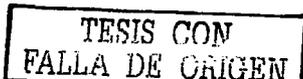
explotación, los trabajadores esperaran un detonante que permitiera arrancar por la fuerza, lo que por ley les correspondía y este no se hizo esperar tal es el caso que dicho detonante fue la Revolución Mexicana.

Ante el triunfo de la Revolución Mexicana, era de esperarse que se dictaran normas protectoras a favor de la clase trabajadora, situación que no se hizo esperar, dado que los legisladores comenzaron a dictar leyes que contenían derechos a favor de los trabajadores, en distintos estados de la República Mexicana, sirviendo estas de base para que posteriormente se incorporaran a lo que sería hoy el artículo 123 constitucional.

#### 1.4 EPOCA CONTEMPORANEA.

En esta etapa, las relaciones jurídicas laborales comienzan a desarrollarse de una manera óptima, el sector de la clase trabajadora, comienza a tener más apoyo del gobierno, ellos son escuchados en sus peticiones, tienen la plena libertad de formar sindicatos y de organizarse. Las instituciones laborales formadas comienzan a brindar asesoría y a buscar un arreglo conciliatorio en los problemas laborales, entre trabajadores y patrones. La ley tiene una aplicación más estricta, lo que viene a beneficiar a la clase trabajadora, surgen grandes confederaciones de trabajadores, desafortunadamente en México se presentan grandes problemas económicos que desequilibran las relaciones entre la clase trabajadora y los empresarios, afectando sus derechos y condiciones de vida, aunado a ello, los problemas políticos y sociales manifestados en el presente siglo.

Es a partir de 1917 que la clase trabajadora se beneficia por la expedición de leyes por parte de los Estados, nacen nuevas federaciones y confederaciones de trabajadores, se llevan a cabo huelgas conforme a la ley, así como la celebración de contratos colectivos. Tenemos que tomar en cuenta el Artículo 27 constitucional el cual concedía a la nación el dominio sobre su territorio, el subsuelo y productos, por lo que cualquier problema suscitado debería ser resuelto por las autoridades federales. Las



leyes de los Estados tenían un tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas que se llevan a cabo sin tener los Estados la competencia para resolverlos por carecer de facultades legales con lo cual las autoridades federales resolvieran.

Una vez expedida la Constitución de 1917, el país comienza a experimentar un auge en la promulgación de leyes, a favor de los trabajadores, con la sola pretensión de mejorar las relaciones laborales y la condición de la clase proletaria. Así mismo, comienzan los problemas jurídicos de trabajo en materia de competencia los cuales se resolvieron más adelante.

#### **1.4.1 CREACIÓN DE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

"A raíz de la Promulgación de la Constitución General de la República del año de 1917, se promulgaron distintas leyes de trabajo en los Estados de la República que, lejos de crear una uniformidad en esta legislación, provocaron serias contradicciones en sus postulados, reformándose, en el año de 1929, la fracción X del artículo 73 constitucional.

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte, numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aun sin el apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y al 123 en su párrafo introductorio; desde esa fecha corresponde al Congreso Federal expedir leyes de trabajo, con lo que quedó derogada la legislación de los Estados, dividiéndose la aplicación de la ley entre las autoridades federales y locales."<sup>30</sup>

<sup>30</sup> CAYE Dionisio. Op. Cit p.27.



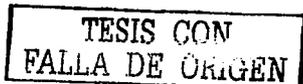
Al surgir los conflictos de trabajo, mismos que los Estados no podían resolver por existir un problema de jurisdicción que limitaba la intervención de estos órganos, consecuentemente se afectaba la economía nacional, siendo esta necesidad la que obligo a crear las Juntas Federales de Conciliación y las Federales de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, la Secretaría de Industria giró una serie de circulares, donde previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. De igual forma, dispuso que puesto que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera. Todos los conflictos que se suscitaban entre trabajadores y patrones de dicha industria, serían resueltos a través del Departamento de Trabajo de la Secretaría. Todas esas circulares, llevaron al Ejecutivo a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, decreto reglamentario de las leyes de ferrocarrileros, petróleo y minería. Posteriormente, se expidió un reglamento de las Juntas.

Con la creación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, se dio un paso muy importante en la historia del trabajo en México, al existir un mediador para impartir justicia entre trabajadores y patrones, con esta acción la relación laboral, cobraría otra dimensión en la resolución de problemas entre los mismos y se uniformarían criterios para la aplicación de la ley laboral en los contratos colectivos de trabajo, todo esto fomentado por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

#### **1.4.2 PROYECTO DEL CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.**

“El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado por la Secretaría de Gobernación,



para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

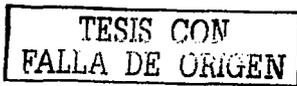
En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un Proyecto de Código federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semi obligatorio aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.<sup>21</sup>

Al emitirse la Ley Federal del Trabajo, se lograba un gran avance en este rubro, pues el país necesitaba que se regulara de manera más específica la materia de trabajo, a pesar de la oposición del sector obrero, se aceptó de una manera definitiva dicha Ley.

"En 1929, se reglamentó el artículo 123 de nuestra Ley Fundamental mediante la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, los obreros no pudieron ejercer ninguna influencia en la elaboración del Código Laboral que a partir de su promulgación por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio, ésta comenzó a funcionar el 18 de agosto de 1931. Así, fue el Estado tan Deprimente de la situación social y económica lo que impidió a los obreros participar en la elaboración de la Ley Laboral: el desempleo, las reducciones del tiempo de trabajo, los salarios bajísimos, la desorganización sindical, la

<sup>21</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Segunda Edición. Editorial Porrúa, México, 1998, p 72.



desmoralización obrera, todos ellos fueron factores cruciales para dejar a los trabajadores en una desigual posición para su lucha contra el capitalismo".<sup>22</sup>

La falta de igualdad que los trabajadores sufrieron, se vio severamente marcada en la primera Ley Laboral. El sector obrero pasaba por una crisis de organización, aunado a los problemas económicos que les evitaron intervenir en la elaboración de dicha ley, ya que estos eran los primeros en opinar y aportar a la misma.

Al crearse la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, la organización del sector laboral daría un paso muy importante para cimentarse, y formar las bases de lo que sería la Confederación de Trabajadores Mexicanos, formada por el Presidente Lázaro Cárdenas, quien durante su mandato apoyo y fue un mediador muy importante en las relaciones entre trabajadores y patronos; siempre fomento la organización de la clase proletaria, la cual necesitaba un líder tan especial como la figura de Cárdenas.

Durante estos periodos presidenciales, se lograron importantes avances a favor de los trabajadores, como la creación del Seguro Social, y aunque había constantes luchas sindicales y huelgas por la falta de salarios decorosos y mejores condiciones de trabajo apegados a la Ley, el país experimenta crisis económicas por falta de inversiones en la planta productiva, lo que significa un mínimo avance en cuanto a normas protectoras a favor de los trabajadores.

#### **1.4.3 ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1962.**

Es necesario mencionar que la Ley Federal del Trabajo tiene dos ante proyectos como antecedentes de su creación, el primero de ellos y al que nos referimos en este apartado es el de 1962, resultado del trabajo que realizó la Comisión por dos años. Este ante proyecto exigía una reforma previa a las fracciones II , III, VI, XI , XXI ,XXII y XXXI

<sup>22</sup> GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. Op cit. p. 34.



del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a la edad de 14 años como mínimo para la admisión a un trabajo, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje que les correspondía a los trabajadores en las utilidades de las empresas, la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo, siendo en noviembre de 1962 cuando fueron aprobadas tales reformas constitucionales.

#### **1.4.4 ANTEPROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1968.**

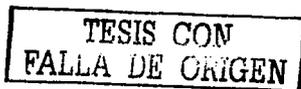
"A propuesta del ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

El primero de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran e intercambiaran impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios institucionales y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de primero de abril de 1970 y entro en vigor el primero de mayo del mismo año.



## REFORMA PROCESAL DE 1960

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos XIV, XV y XVI; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adiciono al artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1° de mayo del mismo año desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de este espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso de despido: la

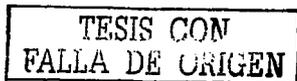
preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplenia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores." <sup>23</sup>

Es de hacer notar, que con los anteproyectos de la Ley Federal del Trabajo y el establecimiento de la misma, junto con las diversas reformas que ha sufrido, podemos considerar que al fin se ha conseguido que se establezcan normas protectoras derivadas de la relación laboral a favor de la clase trabajadora. Mismas que se consignan en nuestra Carta Magna Vigente y en la Ley Federal del Trabajo, así como en las diversas leyes complementarias de la misma.

Por consiguiente, podemos decir que nuestra Ley de la materia esta plagada de normas protectoras, consignadas a favor de los trabajadores, lo que permite que al tener un verdadera aplicación sobreprotejan al trabajador, aunque no descartamos que sigan siendo explotados por los patrones, pero también es cierto que en la actualidad la ley si tiene una aplicación practica por parte de las autoridades encargadas de su observancia. Bastando que el trabajador conozca sus derechos laborales y se proponga hacerlos valer. De tal modo podemos decir que el trabajador que cuenta con estos minimos requisitos, esta en posibilidad de sentirse sobreprotegido por dicha ley. Como es el caso de los demandantes profesionales que al conocer los derechos que la ley de la materia les concede, hacen de dicha ley un instrumento para vivir de los beneficios que dicha ley les proporciona.

Por lo anterior, podemos concluir este apartado diciendo que: Las normas protectoras a favor de los trabajadores, derivadas de una relación jurídica laboral han tenido una evolución desde la conquista española hasta nuestros días, misma que viene a concluir en la Ley Federal del Trabajo, siendo esta el ordenamiento jurídico donde se consagran los derechos laborales de los trabajadores, que se transforman en

<sup>23</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit. PP. 73-74.



normas protectoras derivadas de una relación jurídico laboral y que sirve de base para los demandantes profesionales.

En el siguiente capítulo haremos mención de los conceptos más sobresalientes de nuestro tema, mismos que por su importancia no podemos hacer a un lado, dado que son necesarios para tener una visión más amplia del tema y de esta forma comprender la problemática que encierra la propagación de los demandantes profesionales, tanto como el trabajo en cuestión ya que suele ser que sea leído por personas que no tienen el conocimiento que pudiera tener una persona que haya estudiado la carrera de licenciado en derecho y al no tener conocimiento de los conceptos básicos se pudiera dar una interpretación contraria a la que realmente se trata de expresar en el desarrollo del presente trabajo.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CAPITULO SEGUNDO.**

**ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LA RELACIÓN JURÍDICO  
LABORAL Y LAS NORMAS PROTECTORAS.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO SEGUNDO.**

### **ELEMENTOS CONCEPTUALES DE LA RELACIÓN JURIDICO LABORAL Y LAS NORMAS PROTECTORAS.**

Diversos son los conceptos que se manejan dentro del derecho laboral, por consiguiente, consideramos que es necesario hacer mención de los que en nuestro concepto son importantes para entender el contenido del presente trabajo. De tal manera que con el estudio de los mismos se tenga una información más clara del presente trabajo.

#### **2.1 UBICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.**

Consideramos que es necesario mencionar la ubicación el derecho laboral, dentro de una de las diferentes ramas del derecho. Dado que este es un ordenamiento jurídico producto de las conquistas obreras que no encuadraban dentro de la división clásica y generalmente aceptada por la mayoría de los doctrinarios del derecho, siendo esta en : derecho público y derecho privado.

"Derecho Público es la rama del Derecho que estudia el conjunto de normas que tutelan los intereses públicos, que se refieren a la vida pública.

Derecho Privado es la rama del Derecho que estudia el conjunto de normas que regulan los intereses de los particulares".<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> BAILON Valdovinos, Rosalio Derecho Laboral, Teoría, Preguntas y Respuestas, Editorial Mundo Jurídico, México, P. 7.

De las definiciones mencionadas anteriormente, podemos apreciar que la primera, tutela los intereses públicos, siendo esta donde el Estado hace sentir su potestad soberana, aun en el caso de que el mismo no este involucrado directamente y en la segunda se tutelan los intereses particulares entre ellos mismos, siendo de esta forma que aun en el caso de que el Estado se involucrara entre estos intereses no puede hacer sentir su potestad soberana, si no que tiene que actuar en semejantes condiciones de particular a particular. De esta forma se aprecia que no se encuentran protegidos en ninguna de las dos grandes ramas los derechos de los trabajadores, lo que lleva a la creación de una tercera rama del derecho.

**Derecho Social.**- "Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico".<sup>25</sup>

Es en esta tercera rama donde encontramos regulados los derechos de la clase socialmente débil y donde se encuentran las normas protectoras a favor de la clase trabajadora.

Siguiendo este orden de ideas, podemos mencionar que las normas jurídicas regulan la conducta externa de los individuos que se desarrollan dentro de la sociedad, resolviendo las controversias que se suscitan entre los integrantes de ella. Por lo tanto la conducta de los individuos es distinta en cuanto a los resultados obtenidos con la misma, así atendiendo a los tipos de conducta que regula la norma jurídica como a los intereses que se protegen, esta conducta puede plasmarse dentro de una rama determinada del derecho. Siendo el caso que si el derecho laboral rige las relaciones de los patrones con los trabajadores, siendo estos últimos una clase económicamente débil que necesariamente necesita ser protegida, es menester que el derecho del trabajo lo ubicamos dentro del derecho social.

<sup>25</sup> *Thesaurus Juridico Millennium.*



## 2.2 CONCEPTO DE TRABAJO.

Ahora bien, iniciemos este apartado con la definición etimológica de la palabra trabajo.

"En torno a la determinación del origen del término "trabajo" las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra".<sup>26</sup>

Es de precisar que la palabra trabajo es el esfuerzo que desarrolla el ser humano al realizar ciertas tareas ya sean éstas manuales o intelectuales, las cuales generan un desgaste en la persona que las realiza y a la vez obtiene una satisfacción material económica y espiritual.

Así mismo, podemos mencionar que el trabajo lleva implícito un ciclo que inicia propiamente con un esfuerzo y concluye con la obtención de un satisfactor como resultado del esfuerzo aplicado a un trabajo determinado.

---

<sup>26</sup> DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p.3.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Dentro de las definiciones existentes más relevantes encontramos las siguientes:

El concepto de trabajo que construye y maneja nuestra rama de derecho consiste en una "actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios".<sup>27</sup>

A su vez, el trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto.

"Al trabajo puede conceptualizarse según el punto de vista de su análisis, el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral, a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación".<sup>28</sup>

Es importante resaltar que en estas definiciones la actividad humana prestada de forma material e intelectual, puede ser subordinada atendiendo una finalidad de producir y obtener una ganancia económica de la cual se servirá el individuo que preste el trabajo.

El legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo artículo 80 segundo párrafo, una definición de trabajo. "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. "

---

<sup>27</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Teoría Fundamental. Editorial Porrúa. México. 1976. p.80.

<sup>28</sup> BOREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Cuarta edición. Editorial Sista. México, 1994. p.65.

Nuestra ley laboral define al trabajo, afirmando que es un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertad de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refiere al trabajo sin definirlo, al destacar en la parte inicial del artículo 123, que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

Asimismo, es necesario anotar que nuestra legislación laboral nos proporciona una definición más completa atendiendo a toda actividad humana, intelectual y material independientemente de quien la preste y es un derecho y un deber social además, de que no debe considerarse como mercancía.

"Debemos tener presente que el trabajo que regula nuestra legislación laboral, no es cualquier trabajo, sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración, por lo tanto, también son características fundamentales del trabajo, para la Ley de la Materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración. El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la legislación del trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también, y con mayor énfasis al que lo presta, velando por que lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para la salud y su vida, y además como un esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para el y su familia."<sup>29</sup>

También, la Ley de la Materia hace énfasis en que el trabajo que se realice debe de ser bajo la dependencia o subordinación de otra persona y que esté de por medio el pago de un salario. Así, vemos que toma los elementos esenciales de la relación jurídica laboral, misma que mencionaremos más adelante.

---

<sup>29</sup> Ibidem, p.66.

### **2.2.1 DIFERENTES TIPOS DE TRABAJO.**

**"Podemos razonablemente pensar que en el trabajo se combinan en diversas proporciones el esfuerzo físico y las facultades intelectuales, y según el predominio de éstos, se puede clasificar en manual, de invención y de dirección, superando en este sentido la arcaica e inexacta división en productivos e improductivos."<sup>30</sup>**

De lo anteriormente expuesto podemos considerar que existen dos tipos de trabajo primeramente puede ser físico, siendo este aquel que requiere de la aplicación humana de cierta fuerza material para su realización y el intelectual que es aquel donde la persona se dedica a trabajos que requieren de modo especial el empleo de la inteligencia. Ahora bien, si del predominio de que este tenga se clasifica en manual, de, invención y de dirección, no podemos dejar de mencionar que independientemente de trabajo que se desempeñe este siempre llevara implícito lo físico como lo intelectual.

### **2.3 RELACIÓN JURÍDICA LABORAL.**

La relación Jurídica laboral consta de dos elementos primordiales para su realización y son lógicamente, el trabajador y el patrón. Es necesario precisar, que esta nace de una relación jurídica, misma que enseguida enunciaremos:

**"Relación Jurídica es un vínculo establecido entre personas regido por el derecho. Los elementos de la relación jurídica son, en el concepto generalmente admitido: el sujeto, el objeto y el acto jurídico, pero éste es en definitiva, también objeto de derecho".<sup>31</sup>**

Por otra parte el artículo 20 párrafo primero de la ley de la materia nos indica que: **"se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"**.

---

<sup>30</sup> Ibidem P. 66

<sup>31</sup> DE PINA, Rafael. *Diagnóstico de Derecho* Vigésimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1996. p. 438.

De tal forma que la relación jurídica laboral va a ser el vínculo que se establece entre el patrón con el trabajador, establecido por la prestación de un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, por el cual se aplican al trabajador una serie de principios y normas protectoras contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar, que desde el momento en que surge la relación jurídica laboral, ésta se halla integrada a los principios de las normas aplicables a la ley de la materia.

"El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, la prestación de trabajo por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la realización de trabajo".<sup>32</sup>

Como se ha mencionado a lo largo de este apartado, el elemento objetivo y primordial dentro de la relación jurídica laboral es la subordinación por parte de la prestación de un trabajo. Así, de esta relación surgirán los efectos legales contenidos en la ley, misma que le otorgara tanto al trabajador como al patrón las obligaciones y derechos a que se hagan acreedores por esa relación contractual o por consentimiento, la cual tendrá beneficios económicos para ambos pues el trabajador recibirá un pago o remuneración por el trabajo prestado y el patrón un beneficio en su producción y a la vez un incremento en sus utilidades.

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1980. pp. 187-188

### **2.3.1 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL.**

Cabe señalar, que los elementos de la relación jurídica laboral, tienen dos clases:

- |                      |   |
|----------------------|---|
| Elementos subjetivos | 1) Trabajador y patrón.                           |
| Elementos objetivos  | 2) Prestación de un trabajo personal subordinado. |
|                      | 3) Pago de un salario, es decir, remunerado.      |

Como se podrá observar dentro de los elementos esenciales de la relación jurídica laboral se encuentran el trabajador y el patrón, seguidos por los elementos objetivos ya mencionados.

"Se dice que debe ser personal porque el trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevista y contrata para ello, no pudiendo transferir este derecho a persona diferente.

**Subordinado.** La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.

**Remunerado.** Se entiende por remuneración la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por su servicio prestado.

Adicionalmente estar sujeto a un horario."<sup>33</sup>

Ahora bien, sabemos que la relación jurídica laboral puede ser individual o colectiva y de ésta puede surgir un contrato colectivo o individual, siendo este último el que nos ocupa en el presente trabajo, mismo que será llevado a un convenio entre trabajador y patrón para la prestación del trabajo a realizar.

---

<sup>33</sup> LEMUS RAYA, Patricia. *Concepto del Trabajo*. Editorial Mc GRAW-HI LL. México, 1997.P. 18.

Por lo que se podría considerar al contrato como un elemento adicional de la relación jurídica laboral ya que es obligación del patrón hacer constar por escrito y por duplicado, las condiciones de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables, a efecto de que se consigne en dicho contrato los derechos y obligaciones tanto para el patrón como para el trabajador, las cuales deben cumplirse para tener una firme armonía en el desarrollo de dicha relación. Así mismo, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define a la relación de trabajo, "cualquiera que sea el acto que le de origen, como la prestación de un trabajo personal mediante el pago de un salario". Ésta determina de manera clara y precisa los elementos objetivos y subjetivos de la relación jurídica laboral.

Es necesario destacar que la relación de trabajo surge y se da por mutuo consentimiento, tanto del trabajador como del patrón. De tal suerte, que ésta no tiene que someterse al patrón de una manera arbitraria pues tomemos en cuenta que existe un estado de derecho que otorga derechos y obligaciones a ambos y dicha dependencia y subordinación se pueden dar sin contrato. El estado de necesidad con el que se da la relación de trabajo es relativo pues el trabajador tiene la libertad de elegir en ciertas ocasiones el trabajo que se adecue a sus necesidades.

### **2.3.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL JURIDICA LABORAL.**

Es imprescindible anotar, que dentro de la relación jurídica laboral tenemos como elementos primordiales en dicha relación al trabajador y al patrón, los cuales constituyen el vínculo jurídico laboral sin el cual o a falta de alguno no existiría tal relación.

En el mismo orden de ideas, es necesario precisar, que en las relaciones, individuales o colectivas, los sujetos que nos ocupan son los trabajadores y los patrones. Especialmente en la elaboración del presente trabajo, dado que nos enfocamos a lo que es el abuso de las normas protectoras derivadas de la relación jurídica laboral.

### **2.3.4 TRABAJADOR Y CLASES DE TRABAJADORES.**

En cuanto al trabajador podemos decir que es la persona que presta un servicio a otra y se le ha denominado de diversas formas: obrero, operario, asalariado, jornalero, peón, empleado y otras que buscando tal vez podríamos encontrar. Pero en la doctrina el concepto más utilizado es el de trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 6° nos dice: "Trabajador es la persona Física que presta a otra, Física o moral, un trabajo personal subordinado"

Asimismo, es de precisar que aunque al concepto de trabajador se le menciona de diferentes formas hemos tomado en cuenta a cada una de ellas y resumido las siguientes acepciones

**Trabajador:** "Es la persona que trabaja, que gusta del trabajo, persona que trabaja por su cuenta y bajo dependencia ajena.

**Operario:** Es el obrero o trabajador manual.

**Asalariado:** Es la persona que presta algún servicio a cambio de un salario.

**Jornalero:** Persona que trabaja a jornal especialmente la que trabaja en el campo".<sup>34</sup>

**Peón:** "jornalero o persona, obrero o campesino no cualificada que presta sus servicios por jornales.

**Empleado:** Persona que bajo la subordinación de otra cumple un acto o función determinados".<sup>35</sup>

Podemos mencionar que el concepto de trabajador es genérico, dado que se atribuye a toda aquella persona que presta un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Así mismo, tenemos que el concepto de trabajador reviste una generalidad por el trabajo que es prestado y en la mayoría de los casos existe la relación jurídica laboral.

<sup>34</sup> Diccionario Legal de Eschelbacher en Pérez, Larrazuelo, México, 1986, pp. 1 10,561,733 y 687.

<sup>35</sup> Thesaurus Juridico Millennium.

De igual manera mencionaremos que los trabajadores se clasifican en:

**Trabajadores de base.-** Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido.

**Trabajadores de confianza.-** Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, o bien trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

**Trabajadores a destajo.-** Aquellos que perciben un salario de acuerdo a la cantidad de trabajo que realiza.

**Trabajadores del Estado.-** Aquellos que prestan servicios al Estado a cambio del pago de un salario.

**Trabajador eventual.-** Son aquellos que no están inscritos en la plantilla de una empresa y prestan sus servicios de manera accidental a cambio del pago de un salario.

**Trabajador sindicalizado.-** Es aquel que teniendo la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Así mismo, podemos aclarar que la clasificación de un trabajador se puede encuadrar dentro de una o más de las categorías indicadas anteriormente, pero en cualquiera de los casos estará sujeto a una relación jurídica laboral.

### **2.3.5 DEMANDANTE PROFESIONAL.**

Para que podamos mencionar un concepto de los demandantes profesionales es necesario, descomponer primeramente dicho concepto en dos partes ya que es un concepto propio de nuestro tema y por consiguiente no lo localizamos en ningún libro como tal. De esta forma tenemos que:

**"Demandante:** persona que demanda o pide una cosa. Litigante que ha tomado la iniciativa del litigio y llevado a conocimiento del tribunal sus pretensiones contra el adversario.

**Profesional.-** Se dice de quien practica habitualmente una actividad, incluso delictiva, de la cual vive."<sup>36</sup>

Expuesto lo anterior, podremos decir que:

**Demandante Profesional:** Es aquella persona que toma la iniciativa del litigio, llevando a conocimiento de los tribunales laborales sus pretensiones contra el adversario de manera habitual. Con el apoyo de las normas protectoras que le concede la Ley Federal del Trabajo, derivadas de una relación jurídica laboral.

De esta forma el demandante profesional siempre va a tomar la iniciativa del litigio, buscando la intervención de los tribunales del trabajo dado que el demandante profesional tiene conocimiento de la protección que en su favor consagra la ley de la materia, lo que ocasiona que este siempre se motive a buscar trabajo y laborar un mínimo de tiempo, sacando la mayor ventaja en cuanto a datos del patrón, para efecto de que pueda localizarlo fácilmente en el momento que decida demandarlo.

### **2.3.6 PATRÓN.**

Como elemento esencial de los sujetos de la relación jurídica laboral encontramos, como parte primordial al patrón, por lo que será necesario definir este concepto:

**Patrón:** "individuo o persona jurídica cuya dependencia y por cuya cuenta se ejecuta trabajo o se presta el servicio que ha sido mediante contrato celebrado con el trabajador".<sup>37</sup>

Es importante recalcar que el patrón es un elemento jurídico dentro de la relación jurídica laboral y éste, desempeña una función diferente dentro de las obligaciones y derechos que obtenga al realizar el acto jurídico entre éste y el trabajador.

---

<sup>36</sup> *Treasury Jurisico Milantun.*

<sup>37</sup> QUERRERO, Eugenio. *Manual del Derecho del trabajo*. Decimo Séptima Edición. Porrúa, México, 1980.p.33.

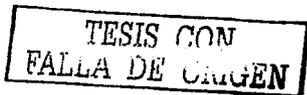
"El artículo 10 de la Ley federal del trabajo lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." Además añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, entonces el patrón de aquel, lo será también de éstos. Por una parte tenemos ahora que deducir, de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8°, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado. Así mismo, en el artículo 123 constitucional en el inciso "A" relativo al trabajo en empresas no estatales, se emplean diferentes expresiones. Así, se habla de "patrones", "patrón", "empresas", "empresarios" y de "centros de trabajo". Por su parte, la ley de 1931 hablaba de "patrón", "empresas" o "instituciones" y en la ley vigente se utiliza la misma terminología agregando el término establecimiento." <sup>38</sup>

Cabe mencionar que el artículo 123 constitucional inciso A) menciona diferentes sinónimos de la palabra patrón con la clara intención de marcar quién es el representante de la empresa o establecimiento, ubicando de tal manera que se distinga al sujeto de la relación jurídica laboral sin importar el concepto que se le de a la palabra patrón.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica laboral. Su presencia como persona física es frecuente en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, que este no se encuentre físicamente, sino que se note su presencia representado por otras personas y el se localice en la integración de sociedades. Constituyéndose en persona moral.

---

<sup>38</sup> Ibidem. P.41.



### 2.3.7 PATRÓN SUSTITUTO.

Podemos decir que el patrón sustituto "es la persona física o moral que adquiere el centro de trabajo y que responde de las prestaciones de los trabajadores hasta seis Meses después de la adquisición del centro de trabajo."<sup>39</sup>

Consideramos que es preciso señalar que esta figura jurídica se encuentra regulada por el artículo 41 de la ley de la materia. Así mismo señalamos que de la anterior definición que nos da Bailón Valdovinos, se precisa el término por el cual el patrón es solidariamente responsable con el nuevo patrón, de las obligaciones laborales cuando transmite la propiedad del centro de trabajo.

De igual forma al respecto, Dávalos Moreno nos comenta "que la sustitución de patrón es la transmisión de propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo".<sup>40</sup>

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes y obligaciones inherentes a la empresa o establecimiento salgan de un patrimonio para entrar a otro.

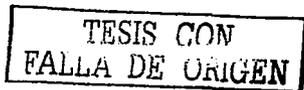
"Se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, pero siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal."<sup>41</sup>

Así la ley establece que la sustitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis

<sup>39</sup> BAILÓN Valdovinos, Resalte. Op cit p. 104.

<sup>40</sup> DÁVALOS, José. Op cit. pp. 101 - 102.

<sup>41</sup> Ibidem. P. 102.



meses, una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 41, ya mencionado anteriormente, nos indica que la sustitución del patrón no afecta la relación de trabajo, toda vez que a éste se le considera solidariamente responsable de las obligaciones derivadas, subsistiendo así, la relación laboral.

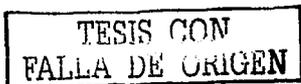
La sustitución del patrón no afecta la relación de trabajo, ya que el artículo 712 de la ley de la materia, nos indica: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón." Por lo que esta se da entre el trabajador y la fuente de trabajo. Siendo el caso, que la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo se puede disolver por la voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente y por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación jurídica laboral. Por consiguiente la relación de trabajo no se vera afectada con la sustitución patronal, siempre y cuando se respeten los derechos laborales de los trabajadores.

### 2.3.8 INTERMEDIARIO.

Otro aspecto relativo al patrón y que no podemos dejar fuera es al intermediario que es la "Persona que contrata o interviene en contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."<sup>42</sup>

Con la anterior definición se designa a la persona que acerca a una o dos e incluso más, para la celebración entre ellas de un contrato determinado, para que presten sus servicios a un patrón.

<sup>42</sup> BALÓN Valdeavéras, Rosalío. Op.cit. p 101.



De esta manera la Ley Federal del Trabajo menciona a los intermediarios y habla de otros sujetos que teniendo el carácter de intermediarios, asimilándolos en el caso de que carezcan de elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de una relación jurídica laboral con sus trabajadores.

A su vez, tenemos que el intermediario es la persona que funge como elemento en la contratación de trabajadores para la realización de un determinado trabajo y éste se contacta con un patrón interviniendo como negociador o mediador para que se realice la contratación y así se da la relación jurídica laboral con un intermediario.

De la misma manera podemos mencionar que cuando una empresa contrata los servicios de los trabajadores por medio de intermediarios y cuenta con los elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no frente a un intermediario ya que al realizar la contratación de esta forma es con la finalidad de evadir sus responsabilidades laborales. Así mismo, en caso de que una empresa carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De tal forma, que la empresa o el patrón al contar con los elementos propios suficientes para la realización del trabajo. Dentro de las relaciones que se deriven con sus trabajadores, será responsable con los mismos de las obligaciones que se originen y no el intermediario ni quien se beneficie directamente de las obras o servicios prestados por los trabajadores a quienes también se les demanda, para efecto de asegurar que queden a salvo los derechos de los trabajadores y alguien asuma la responsabilidad derivada de la relación jurídica laboral.

#### **2.4 NORMAS PROTECTORAS.**

Para poder hablar de lo que son las normas protectoras, consideramos que es necesario mencionar que el derecho del trabajo es un derecho protector de la clase

trabajadora, dado que nació como consecuencia de la organización del trabajador, para pugnar contra la explotación que lleva implícito el poder del capital.

Así mismo, cabe aclarar que el derecho del trabajo es un derecho protector del trabajador considerándolo individualmente, siendo además que es así como interesa en el estudio del presente trabajo ya que si se considera al trabajador de manera colectiva, las cosas no son similares ya que se parte del supuesto de que la organización de los trabajadores y sus medios de acción como son la negociación colectiva, huelga y demás les conceden el beneficio de igualdad de fuerza en torno al patrón, lo que no sucede considerando la relación jurídica laboral de manera individual ya que un solo trabajador no puede hacerle frente a las injusticias cometidas por el patrón, sino es a través de la protección que le concede el carácter protector del derecho del trabajo, mismo que se manifiesta en las normas consagradas en la ley de la materia.

Expuesto lo anterior Néstor de Buen no dice que: "partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación concede al que está en situación de inferioridad ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente."<sup>43</sup>

Continuando en este orden de ideas, no es difícil darse cuenta de que el trabajador considerado individualmente es la parte débil en una relación jurídica laboral, motivo por el cual goza de la protección que le concede la ley de la materia, a través de la prerrogativas establecidas en la misma y que sirven de sustento para combatir las injusticias que se presentan al enfrentarse al capital.

De esta forma al contener la Ley Federal del Trabajo, una serie de prerrogativas protectoras a favor de los trabajadores, se puede considerar que existe un equilibrio entre el trabajador considerado individualmente y el patrón, con la salvedad de que si el trabajador no hace valer sus derechos, por cualquier motivo que se le atribuya la protección no llega a ser efectiva.

---

43 DE BUEN LOZANO, NESTOR Op. cit. p. 85

Así las cosas, "El derecho del trabajo nació para proteger al trabajador contra estos riesgos. Uno de los medios para conseguir ese fin protectorio consiste en la restricción de la libertad contractual (libertad de fijar las condiciones de trabajo). El derecho del trabajo prohíbe o quita valor jurídico a ciertas condiciones no equitativas de labor y otorga al trabajador derechos inderogables e irrenunciables."<sup>44</sup>

Es importante mencionar que si el derecho del trabajo contiene normas protectoras considerando al trabajador como una clase que necesariamente necesita ser protegida al ser considerado individualmente, también es cierto que estas normas protectoras se encuentran consagradas en la Ley Federal del Trabajo y de esta forma encontramos protección en cuanto al salario, vacaciones, aguinaldo, jornada de trabajo y en si una serie de normas protectoras que evitan que el estado de dependencia del trabajador lo obliguen a ser conducido a la explotación del mismo en sentido fisiológico y patrimonial.

#### **2.4.1 ELEMENTOS DE LAS NORMAS PROTECTORAS.**

Consideramos que tres son los elementos que corresponden a las normas protectoras, mismos a los que nos referiremos enseguida:

**Elementos de las Normas protectoras**

**1) La relación Jurídica Laboral.**

**2) La existencia de la desigualdad  
Entre los sujetos de la relación**

**3) La serie de prerrogativas,  
encaminadas a proteger a la clase débil.**

---

<sup>44</sup> KROTOSCHIR, Ernesto. Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1987.p.295.

Como primer elemento de las normas protectoras, encontramos la existencia de una relación jurídica laboral, es decir, que exista la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Así mismo, como segundo elemento encontramos la suposición de la desigualdad entre los sujetos de la relación, misma que se da en la relación de trabajo donde existe la subordinación ya que el trabajador que alquila su fuerza de trabajo por un salario remunerado tiene que aceptar las condiciones sobre las cuales tenga que desempeñar su trabajo. De esta forma necesariamente necesita ser protegido por las normas protectoras que consagra la ley de la materia para no ser arrastrado ante el poder del capital ya que este pudiera arrastrarlo ante la necesidad del trabajador.

Como tercer elemento encontramos a la serie de prerrogativas que se consagran en la Ley Federal del Trabajo, mismas que van encaminadas a proteger precisamente al trabajador, considerando que se encuentra en un estado de desigualdad. Tratando de equilibrar la relación entre el trabajador y el patrón.

## 2.5 INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

"INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.- Pago a cargo del patrón por despido injustificado." <sup>45</sup>

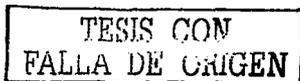
"INDEMNIZACIÓN. Cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños o perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes (o en su persona y bienes, a la vez)."<sup>46</sup>

Partiendo de los anteriores conceptos, es necesario que mencionemos, que la indemnización Constitucional se encuentra reglamentada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus fracciones XXI y XXII.

De tal forma, cabe mencionar que dicha indemnización, parte del principio de la estabilidad en el empleo, siendo un atributo propio del derecho del trabajo que hoy en día se encuentra elevado a garantía constitucional en nuestra carta magna.

<sup>45</sup> BALÓN Valdovinos, Rosaló. Op cit. p. 69.

<sup>46</sup> DE PINA Rosaló. Op cit. pp. 184,317.



La estabilidad en el empleo ha venido a ser una institución jurídica por virtud de la cual el despido injustificado importa la obligación de cubrir una indemnización. Así las cosas, no puede hablarse de indemnización sino cuando existe culpa o dolo: por lo que la indemnización presupone, por ello, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud, presupone a su vez, el derecho del trabajador a la conservación del empleo hasta que intervenga una causa que justifique la disolución de la relación laboral. Por lo tanto no podemos considerar a la indemnización como una sanción sino más bien el de una compensación por la falta de retribución económica a favor del trabajador cuando sobreviene una separación injusta.

Siendo el caso de que el trabajador tiene una garantía individual que protege su derecho al trabajo. Necesario es que jurídicamente se le proteja al haberlo conseguido ya que el mismo le dará la oportunidad de vivir en condiciones que dignifiquen su subsistencia tanto como su calidad de ser humano, así como la de su familia.

Pero lo anterior no lo asegura del todo, ya que la misma ley le da al patrón la facultad de despedir injustificadamente a un trabajador. Permutándole al patrón el derecho del trabajador a permanecer en su empleo, por el pago de una indemnización. Dejando de esta forma desprotegido al trabajador ya que por mucho que el quiera permanecer en su empleo está de cualquier forma sujeto a la voluntad del patrón.

Desde la constitución de 1917, quedo como garantía de los trabajadores el pago de una indemnización bajo determinadas circunstancias. Actualmente el artículo 123, fracciones XXI y XXII de nuestra Carta Magna consignan:

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

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

Del anterior fundamento constitucional, encontramos la base para que los demandantes profesionales, busquen la forma de contratarse en algún empleo para posteriormente poder demandar a los patronos y así tratar de que se les cubra dicha indemnización que por ley les corresponde.

Mas, siendo el caso que el patrón debe dar el aviso por escrito al trabajador o bien notificársela por medio de la junta, cuando la terminación de la relación de trabajo se de por causas imputables al mismo, de acuerdo al artículo 47 de la ley de la materia. El trabajador en la mayoría de los casos va a buscar la indemnización constitucional ya que es la principal fuente de ingresos de un demandante profesional, dado que esta le corresponde independiente mente del tiempo que labore en un empleo, por consiguiente el demandante profesional siempre va a alegar un despido injustificado, ya que la misma, es sólo una forma de resarcir al trabajador del daño que se le causa cuando por causas ajenas a él se ve obligado a dejar de realizar su actividad ordinaria. Además de que la misma es el punto atractivo para los demandantes profesionales ya que al consagrarse en la ley de la materia sin limitarla, ni sujetarla a un término de duración en la relación laboral basta que se de dicha relación para que el trabajador pueda pedir el pago de la indemnización en comento.

## **2.6 JORNADA DE TRABAJO.**

**Jornada de trabajo.**-El artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo, la define como: "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

El anterior concepto suele ser el más aceptado por los doctrinarios del derecho laboral, puesto que se parte de que el lapso de tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón es el que comprende la jornada laboral, independientemente de que el trabajador no pueda desarrollar sus labores por falta de herramientas o por que se descompusieron las maquinas o bien por cualquier otra circunstancia ajena a el mismo. En el caso de accidentes in itinere, (trayecto del camino que va desde la casa de trabajador a su fuente de trabajo) la jurisprudencia considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Tal situación, resulta errónea y conduce al absurdo de pensar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo.

Así mismo, nuestra legislación laboral, en su artículo 60 menciona tres tipos de jornada de trabajo:

A) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

B) La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar de siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.

C) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

Así mismo, también encontramos la jornada humanitaria de trabajo, siendo: Aquella que a criterio de la junta de conciliación y arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

Por otro lado, nuestra Ley Federal del Trabajo contempla, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. De esta suerte, la ley prescribe expresamente; que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

De igual forma, cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo, estableciendo, la ley de la materia que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Sin embargo, en caso de que el tiempo extraordinario laborado rebase las nueve horas semanales que permite la ley, el patrón tiene la obligación de pagar a los trabajadores el tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas normales de la jornada ordinaria de trabajo. Cabe mencionar que la jornada de trabajo es susceptible de sufrir modificaciones y hasta de aumentar si así lo acuerdan, patrón y trabajador si el propósito es aumentar el periodo de descanso semanal.

Expuesto lo anterior y hechas las manifestaciones de las horas extras, cabe mencionar que las mismas son sustento y un tanto atractivas para que se origine una controversia laboral, por el alto costo que representan a un patrón y por el beneficio que le puede acarrear a un demandante profesional.

## 2.7 EL SALARIO.

"Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie, que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o un mandato remunerado. Se designa también con la denominación de salario a la remuneración de los obreros a domicilio, aun cuando se trate de trabajadores independientes."<sup>47</sup>

De la anterior definición se desprende que el salario, se debe pagar en efectivo y algunas ocasiones en especie a la persona que alquila su mano de obra a otra de una manera subordinada. Así mismo se le denomina salario a la remuneración que se les pague a los obreros a domicilio aun en el caso que estos no están sujetos a una jornada, ni a un término determinado, dada la naturaleza del trabajo que les permite realizarlo en el tiempo que ellos tengan libre.

De acuerdo con el artículo 82 de la ley de la materia "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Entendiéndose con esto que el salario es la cantidad que el patrón va a pagar al trabajador por el desempeño de su trabajo para el cual fue contratado.

Así mismo, podemos mencionar que el salario es el punto de partida y el fin directo o indirecto de una relación de trabajo ya que el trabajador se propone recibir un salario a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

---

<sup>47</sup> *Thesaurus Juridico Millennium*. CD. 2000.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado el artículo 83 de la ley de la materia nos dice que: El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Es decir que el trabajador puede estar sujeto a una jornada laboral, aclarando que debe ser dentro de los límites que marca la propia ley o bien puede percibir su salario por unidad de obra, es decir, por trabajo ejecutado al que se le podría denominar comúnmente al destajo, ya que se le paga en base al trabajo desempeñado o realizado. Encontramos también el trabajo por comisión, dentro de este puede ser que reciba únicamente comisión o bien que reciba ambos, es decir, salario y comisión. Así mismo, la ley deja abierto a que las partes de una relación laboral, puedan establecer una forma de pago de acuerdo a sus necesidades al señalar que el salario se puede pagar de cualquier otra manera.

Para la fijación del salario en el empleo, debe tomarse en cuenta que este nunca puede ser menor al fijado como mínimo, debiendo tomarse en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, con base de que a trabajo igual corresponde salario igual sin que puedan establecerse diferencias en razón de la edad, sexo o nacionalidad.

El pago del salario debe hacerse donde el trabajador halla desempeñado sus labores, y en el tiempo convenido, debiéndosele pagar a el mismo o a su apoderado, sin que en ningún caso se le pueda retener todo o en parte por concepto de multas ni podrá ser objeto de compensación ni motivo de descuentos. Más que los que únicamente de manera expresa señale la ley.

Características del salario. El salario es considerado como base del patrimonio del trabajador y por tal razón, no es susceptible de embargo ni estará sujeto a compensación o descuento. Así mismo, debe pagarse en moneda de curso legal y nunca menor al fijado como mínimo.

**Privilegios.-** El salario tiene el privilegio de que los trabajadores que lo exijan no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión, pues para pagarse tiene preferencia el trabajador.

Cabe mencionar que con fundamento en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. "El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Es de hacer notar que la jornada de trabajo no necesita necesariamente ser de ocho horas sino por el tiempo que se acostumbre o que por su contrato lleve el trabajador. Siendo además suficiente para los gastos familiares del trabajador. De igual manera dicho salario será fijado por las Comisiones Regionales y sometido a la decisión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Otra modalidad del salario es el salario integrado, mismo que se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador, por el desarrollo de su empleo.

## **2.3 SALARIOS CAIDOS.**

"Salario caídos.- Se dice de los salarios que deja de percibir el trabajador por motivo del despido de que fue objeto.- El término es propio para los salarios que deja de percibir el trabajador desde que es despedido hasta que se resuelva en definitiva sobre las justificación del despido.- La terminología salarios caídos es clásica y la Ley Federal del Trabajo usa la expresión Salarios vencidos; sin embargo, no es correcto ni propio hablar de salarios caídos ni vencidos, si se toma en consideración que el salario es una retribución por el servicio prestado y si el servicio no se está prestando, no es propio

hablar de salarios caídos ni vencidos. Por lo que hemos expuesto, creemos que es más correcta la terminología salarios suspendidos." <sup>48</sup>

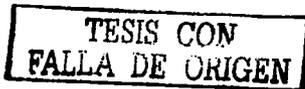
Siendo cuestiones de denominación, no consideramos que sea de gran trascendencia, ya que lo importante es entender la importancia que tienen los salarios caídos en el presente trabajo, dado que cuando se condena al pago de los mismos, por motivos de un conflicto laboral, se puede considerar el principal motivo para que un demandante profesional se dedique a dicha actividad. Ya que si estos los deja de percibir por un despido injustificado y considerando que haya trabajado un día o un año, les corresponderá el pago de salarios caídos, por el tiempo que dure la solución de dicho conflicto y hasta que se liquiden los mismos, es de suponer que en este caso el demandante no tiene que perder ya que por lo general trabajan un lapso de tiempo muy corto, suficiente para sacar los datos de la empresa que se va a demandar y acude nuevamente a otra empresa e inicia de nueva cuenta con el mismo procedimiento, así es sumamente notorio que quien lleva el peor lugar en cuanto a salarios caídos es el patrón.

## 2.9 VACACIONES.

Vacaciones.-"El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales." <sup>49</sup>

Es de considerar que las vacaciones tienen por objeto que el trabajador recupere la fuerzas perdidas con el tiempo, motivo del desempeño de su trabajo, ya que la practica reiterada de dicha actividad lo obliga a dejar de trabajar tomando un receso a fin de que recupere sus fuerzas y pueda desempeñar su trabajo con la eficacia que requiera el mismo. Este beneficio, tiene por fin aliviar al hombre de la fatiga y de la rutina del trabajo, con el fin de restablecer su equilibrio biológico y psíquico.

<sup>48</sup> BAILÓN Valdovinos, Rosalio. Op cit. p. 108.  
<sup>49</sup> Enciclopedia Jurídica Ombra. Tomo XXXV



Por su parte Rafael de Pina Vara, en su diccionario de derecho, obra citada anteriormente nos dice "VACACIONES. Periodo de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores, en general."

De esta manera, al ser un periodo legalmente reconocido a empleados, trabajadores y funcionarios en general, implica la existencia de un patrón y su reconocimiento de las mismas en la ley de la materia. Así, los patronos están obligados a proporcionar a sus trabajadores anualmente un periodo de vacaciones y a pagarles el salario correspondiente a los días que integran el lapso de descanso, marcándonos la ley un periodo legal de vacaciones de seis días para el primer año de servicios y por cada año que transcurra después del primer año, el periodo se eleva en dos días de igual forma a partir del quinto año, el periodo se incrementa, a razón de dos días por cada cinco de servicios. Así mismo, el artículo 80 de la ley de la materia, concede el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional con lo que se pretende apoyar a la familia en los gastos que conlleva un periodo de descanso en común.

No obstante lo anterior y el derecho que tiene los trabajadores a disfrutar de un periodo de descanso por concepto de vacaciones, es de hacer notar que en la elaboración del presente trabajo no tiene gran trascendencia el periodo vacacional ya que los demandantes profesionales no alcanzan a cubrir ni siquiera un año en la empresa o establecimiento donde desempeñen sus labores, dado que lo que menos importa a un demandante profesional es permanecer en su empleo ya que por lo regular al entrar a un trabajo independientemente de que este o no bien remunerado, lo que le hace es buscar datos de reconocimiento a la empresa, tales como son los de ubicación y solvencia de la empresa, por lo que rara vez es materia de litis en un conflicto laboral ya que el mismo patrón cuando se le demanda en su contestación manifiesta que si algo se le debe al trabajador por dicho concepto, el mismo se pone a su disposición, en el domicilio de la empresa. No obstante que las vacaciones junto con la prima vacacional, regularmente no son materia de litis, resulta interesante mencionárlas ya que son una prestación accesorias de una relación laboral.

## **2.10 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El Derecho procesal.- "Es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional de Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales."<sup>50</sup>

De la anterior definición, deducimos que el derecho procesal necesariamente necesita la intervención de un órgano jurisdiccional, para efecto de que aplique las normas jurídicas a un caso concreto donde exista controversia en la relación laboral y entre los sujetos de la misma.

Por su parte Néstor de Buen, nos indica que el derecho procesal es: "el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo."<sup>51</sup>

De igual forma coincide con la definición anterior, a un en el caso de que su concepto es más escueto, ya que se refiere a los conflictos de trabajo, sin mencionar que son estos entre los trabajadores y patronos. Siendo el caso que también lo deja a la deducción de la persona que lo interpreta, siempre y cuando conozca del ámbito jurídico ya que habla de la solución jurisdiccional sin hacer mención que esta compete a tribunales laborales.

Así mismo Rafael de Pina menciona "El derecho procesal del trabajo -como manifestación del derecho positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo -como rama de la Enciclopedia Jurídica- es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con la finalidad y métodos científicos."<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cardenas editor y distribuidor. México, 1986.p.20.

<sup>51</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Duodécima Edición. Editorial Porrúa. México, 2002. p. 38.

<sup>52</sup> DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México 1962. p.8.

En lo personal consideramos que este concepto es muy técnico, en tanto que involucra el proceso y procedimiento, sin dar una explicación concisa ni real en cuanto al derecho procesal del trabajo y por otra parte lo ve como el estudio de las diversas instituciones que se desarrollan en la materia laboral.

En nuestro concepto consideramos que el derecho procesal del trabajo es: El conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones cuando existe una controversia entre los mismos derivada de una relación laboral a efecto de darle solución a la misma, mediante la intervención de los tribunales competentes en materia de trabajo.

Lo anterior es de considerarse partiendo de que el derecho procesal esta integrado por normas jurídicas, estas a su vez regulan la conducta de los individuos resolviendo la controversia atendiendo a los intereses de cada quien y a lo plasmado en la ley misma.

Por otra parte deben ser intereses contradictorios entre trabajador y patrón derivados de una relación jurídica laboral, puesto que se puede dar el caso de que sean intereses contradictorios entre patrón y trabajador, pero que no sean derivados de una relación laboral. Por ejemplo puede ser cuando patrón y trabajador son familiares tienen algún conflicto, no necesariamente deriva de una relación laboral de ahí que el anterior concepto que sustentamos es que el conflicto necesariamente derive de una relación laboral.

Ahora bien, el conflicto de intereses opuesto necesita ser resuelto por los tribunales competentes en materia del trabajo. Por que bien se puede dar el caso que el patrón tenga alguna deuda y se le este reclamando en materia mercantil u otra diversa el pago de una cantidad y al momento de embargársele a efecto de que cubra su deuda, el trabajador tendrá que acudir ante un tribunal laboral a fin de hacer valer sus derechos de lo contrario el tribunal laboral no va a actuar de oficio y le cobraran la

deuda al patrón aun en perjuicio del trabajador que omitió acudir a defender sus derechos ante un tribunal laboral.

## **2.11 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

"En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo."<sup>53</sup>

De esta forma, podemos decir, que los principios procesales son aquellos que van a orientar el camino por el cual debe seguirse el procedimiento para lograr que pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada.

Así mismo, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Además dicho precepto manifiesta que las juntas de conciliación y arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del procedimiento.

Por consiguiente, podemos decir que el proceso laboral es público, en tanto que todos los ciudadanos tienen derecho a presenciar todas y cada una de las audiencias o diligencias, con la salvedad de las excepciones previstas expresamente en la Ley. Como sería la audiencia de discusión y votación de los laudos, o por razones del buen servicio o morales. Considerando que la publicidad tiene como objeto que las juntas obren con la mayor legalidad y equidad.

---

<sup>53</sup> TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Trillas. México, 1997. p. 19.

Por otro lado, el mismo artículo menciona el principio de gratuidad, consistente en que: todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causaran costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral.

Así mismo, encontramos el principio de inmediatez, el cual consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen y en fin realicen las diligencias necesarias para obrar con mayor justicia.

De la misma manera encontramos el principio de oralidad, dado que el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, exponiendo verbalmente sus pretensiones ante la autoridad correspondiente. Por consiguiente se le ubica como un proceso eminentemente oral, donde predominan las palabras habladas y no escritas.

Siguiendo este orden de ideas, encontramos el principio de instancia de parte, consistente en que es necesario que los interesados soliciten la intervención del órgano jurisdiccional, para efecto de que solucione los intereses en conflicto, en base al impulso que le den al proceso los particulares. Es decir, el juzgador solo va a actuar a petición de los promoventes.

No obstante los principios mencionados anteriormente, el artículo 685 de la ley de la materia nos manifiesta que: "Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso." Lo que se traduce en otros principios procesales, mismos que a continuación mencionamos.

Así mismo, Néstor de Buen hace referencia al principio de la tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio Tribunal. Mismo que se ve reflejado en la inclusión de prestaciones que no reclama el actor, pero que derivan de las acciones intentadas, excepción de la carga de la prueba y su desplazamiento al patrón, quien debe de

exhibir los documentos que de acuerdo a la ley de la materia tiene por obligación conservar, imputación de la carga de la prueba al patrón.

Por consiguiente podemos apreciar que los principios procesales son propicios para los intereses de los demandantes profesionales, dado que al ser considerados de la forma anteriormente mencionada y estar consagrados por la propia Ley. No tiene mucho que arriesgar el demandante profesional en relación a lo que puede perder el patrón, ya que estos principios operan básicamente en beneficio del trabajador, sin tomar en cuenta el perjuicio que se le pueda ocasionar al patrón. Así mismo, cabe mencionar que el principio que más beneficia al demandante es el de la tutela del trabajador ya que los otros principios consideran la relación jurídica laboral imparcialmente, en torno a la actuación del Tribunal Laboral.

## **2.12 PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Diversos y variados son los procedimientos que se tramitan ante las juntas de conciliación y arbitraje, mismos que consideramos es necesario hacer mención de ellos, poniendo principal énfasis en el procedimiento ordinario, dado que para los demandantes profesionales y para efectos del presente trabajo es el que más nos interesa, así mismo, cabe hacer mención que los procedimientos que señala nuestra ley de la materia son los siguientes: **Procedimientos especiales.**-Podemos mencionar que estos son los que se aplican a cuestiones laborales que dada su naturaleza requieren de una tramitación más rápida que los demás conflictos, atendiendo a la importancia del asunto o la sencillez del mismo; De acuerdo al artículo 900 de la Ley de la materia.- "Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos, cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento." ; **Procedimiento de huelga.**- En torno al procedimiento de huelga, podemos mencionar que se inicia mediante a presentación de pliego de peticiones, mismo que puede tener por objeto: buscar el

equilibrio entre los factores de producción armonizando el trabajo y el capital, obtener la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión, obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley, obtener la celebración del contrato o ley o exigir su revisión, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales en cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los mencionados anteriormente o bien exigir la revisión de los salarios contractuales, en efectivo o por cuota diaria. Ahora bien. Podemos decir que estos procedimientos son los que se llevan a cabo antes de que se dicte un laudo en el juicio donde se ventile la controversia en cuanto a los intereses en conflicto. Dado que después de dictado el laudo en el juicio, encontramos el procedimiento de ejecución.- Mismo que tiene por finalidad, regir la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas y por ultimo encontramos el procedimiento de embargo.- por el cual se aseguran determinados bienes, por mandamiento del Presidente de la Junta, para que estén a lo que resulte del juicio y por ultimo encontramos los de procedimientos de tercerías y los paraprocesales.

**Procedimiento ordinario.-** De acuerdo al artículo 870 de la Ley de la materia, este tipo de procedimientos "rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta la ley."

Así, podemos decir que este procedimiento constituye la regla y las excepciones se vienen a regir por otro tipo de procedimientos más específicos, de tal forma de que si la ley no dispone otra cosa, los conflictos individuales y colectivos deberán seguirse a través de la tramitación del procedimiento ordinario, aplicando las disposiciones legales al caso concreto a efecto de dirimir la controversia que planteen las partes.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

De igual forma consideramos que es necesario hacer una breve referencia en torno a la sustanciación del procedimiento ordinario, solo como margen de referencia ya que el mismo se encuentra regulado en los artículos 870 al artículo 891 de la ley de la Materia y por consiguiente mencionamos que se inicia:

Con la presentación de la demanda por escrito en oficialía de partes común con copia para cada una de las partes en el juicio. Una vez hecho lo anterior de ahí se turnara a la junta que le corresponda, la que dictara el auto de radicación y mandara emplazar personalmente a juicio a los demandados con una anticipación de diez días previos a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y con el apercibimiento de tener por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no acude a la audiencia anteriormente mencionada.

De tal forma que el día y hora señalado para la audiencia de referencia, el o los demandados tiene que acudir a la misma a hacer valer sus derechos defendiéndose en juicio, llegando a un arreglo con el actor o en el ultimo de los casos seguir el juicio, dando contestación a la demanda, con su correspondiente ofrecimiento admisión y desahogo de pruebas. Siendo el caso que una vez desahogadas, las partes formularan sus alegatos, con lo que procede el secretario a certificar que no quedan pruebas pendientes por desahogar y el auxiliar a declarar de oficio cerrada la instrucción y formular el proyecto de resolución del que entregara una copia para cada uno de los miembros de la junta, los que podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzguen conveniente señalando día y hora para el desahogo dentro de un término de ocho días de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la practica de las diligencias solicitadas. Transcurrido dicho término o en su caso desahogadas las diligencias, el presidente citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, en la cual se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes. Con lo que el presidente pondrá a discusión

el negocio con las diligencias practicadas y una vez terminada se procederá a la votación y el Presidente declarara el resultado.

Si el proyecto de resolución fuese aprobado, sin adiciones ni modificaciones se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la Junta y si al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenara al Secretario que de inmediato redacte el laudo, en este caso se levantara un acta tomando en consideración, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la Junta que integren la resolución, cabe mencionar a que a esto se le llama engrosé y posteriormente se da a ese proyecto de resolución forma de laudo incorporando los puntos de vista a los resultandos, considerandos y puntos resolutivos, con lo que recogerá la firma de los integrantes de la junta y una vez recabada turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes y así es como concluye el procedimiento ordinario.

## 2.13 LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Consideramos que es necesario hacer referencia a las pruebas, dado que estas son el elemento principal con el cual el demandante va a acreditar sus pretensiones tanto como su derecho de ejercitar la acción correspondiente. Por otro lado hacemos referencia a las pruebas en el procedimiento ordinario ya que es el que interesa principalmente en nuestro tema objeto de estudio, así como también es un solo capítulo en torno a las pruebas el que marca las diferentes reglas sobre las cuales se han de desahogar las mismas y por consiguiente el que se aplica en los demás procedimientos ya que por lo que hace a pruebas todas se desahogan en las mismas condiciones que en el procedimiento ordinario mismo, siendo este el que marca las reglas de aplicación complementaria cuando la ley de la materia no establece lo contrario en los demás procedimientos.

Pruebas.- "Prueba [Prouve]. De prouver, latín probare. Demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, en las formas admitidas por la ley.

En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho.<sup>54</sup>

De esta forma, vemos que las pruebas son: todos los elementos que van a aportar las partes con el objeto de demostrar que tienen un mejor derecho en torno a la controversia que se plantea ante un órgano jurisdiccional, a efecto de que este pueda dimitir la litis planteada por las partes.

"Prueba es la demostración de la certeza de un hecho. En materia de derecho procesal podemos afirmar que probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio."<sup>55</sup>

Por consiguiente si las partes demuestran los hechos a través de las pruebas que aporten al Juzgador, van a comprobar certidumbre respecto de la existencia o no de un hecho determinado, en cuanto a la falsedad o afirmación del mismo, viéndose reflejado en la finalmente en la última resolución.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<sup>54</sup> *Thesaurus Jurídico Milenium*, 2000. Op. Cit.

<sup>55</sup> ASCENCIO ROMERO, Angel. *Manual del Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 2000. P51.

"La prueba como procedimiento tiende a proporcionar al juzgador el conocimiento de la verdad acerca de lo que se le ha planteado. Tradicionalmente se ha hablado de la prueba como la actividad o el medio para llegar a un resultado. Otras veces, por el contrario, se menciona la prueba como el resultado obtenido por ese procedimiento. En esta virtud se habla de medio de prueba, de objeto de la prueba, de fin de la prueba, y hay que tener cuidado para distinguir entre estos dos conceptos. El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado. El fin de la prueba es el que queremos probar, o sea, conocer la verdad, forjar la convicción del Juzgador. El resultado de la prueba es el objeto que la prueba pudo producir, pues, es una consecuencia del mismo procedimiento probatorio, que puede ser en uno o en otro sentido." <sup>56</sup>

De esta forma, podemos ver que la prueba ilustra al juzgador, para tener una visión más amplia y poder emitir su dictamen en cuanto a la controversia planteada. A través de todo objeto o circunstancia que sirva para lograr la convicción del Juzgador respecto de la afirmación de las partes. Por lo general, con el apoyo los medios de prueba aceptados en nuestra legislación laboral. Por otro lado encontramos el objeto de la prueba que es propiamente la demostración de los hechos controvertidos y el fin de la prueba que es lograr el conocimiento del Juzgador respecto a lo afirmado por las partes.

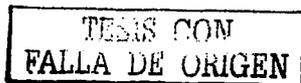
Nuestra Ley federal del Trabajo en su artículo 776 nos habla de los medios de prueba a los que no referimos en seguida y que son:

### 2.13.1 CONFESIONAL.

Confesión.- "Entendemos por confesión el reconocimiento que una persona hace de hechos que se invocan en su contra y que sólo produce efectos en lo que le perjudica." <sup>57</sup>

<sup>56</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, México 1964, p. 70.

<sup>57</sup> ASCENCIO ROMERO, Angel. Op. cit. p.58.



De lo anterior podemos ver que la confesión trae consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace, por consiguiente los hechos invocados por el absolvente, lo van a perjudicar y en esa medida va a producir efectos jurídicos.

Cabe aclarar que la confesión puede ser expresa o tácita la primera resulta de un reconocimiento que hace el absolvente de acuerdo a la ley y la segunda, resulta del silencio de la parte a cuyo cargo esta la confesión. Así mismo en los artículos 785 y 787 de la ley de la materia se señalan otros dos tipos de confesión, la de parte, misma que deberá ser desahogada en forma personalísima por la contraparte, pudiendo ser citado personalmente o por conducto de su apoderado y la de hechos propios, siendo esta desahogada por los representantes de las personas morales, así como por los directores, gerentes, administradores y en general las personas que ejerzan actos de dirección administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos. La naturaleza de procedencia de este tipo de confesión es que por el desarrollo de sus funciones les deban ser conocidos.

Así mismo, la confesión puede ser espontánea cuando resulta de las afirmaciones hechas por las partes por escrito o verbalmente cuando intervienen en algún acto procesal, sin presión alguna.

También puede ser provocada cuando surge del desahogo de la prueba confesional ofrecida por la contraparte.

De esta forma podemos concluir que la confesión, cualquiera que sea su clasificación, va a producir sus efectos en tanto perjudique al absolvente. Por consiguiente la confesión es: El reconocimiento que hace una parte de un hecho alegado contra ella y que dicha prueba produce sus efectos en la medida que le perjudica.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 2.13.2 DOCUMENTAL.

De los medios de prueba más reconocidos por la doctrina y la ley, uno de los más importantes es el de documentos, por la eficacia probatoria que representan.. dado que en el documento quedan fijos los hechos que se quisieron plasmar en el momento de la creación del documento, con lo cual se evitan modificaciones o retractaciones posteriores y por consiguiente este medio de prueba resulta de los más eficaces en el momento que surja una controversia determinada.

"La palabra documento proviene de la voz latina documentum, significa título o prueba escrita. Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto." <sup>58</sup>

En cuanto a los documentos del anterior concepto, se deduce que siempre van a ser escritos y con ellos se va a comprobar, una cosa determinada cuando exista controversia sobre un hecho.

De nuestra ley de la materia nos dice en el artículo 795. Son documentos Públicos aquellos cuya formulación este encomendada por la ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Así mismo, el artículo 796, de la ley de la materia nos indica cuales son los documentos privados manifestando "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior" haciendo referencia al artículo 795.

Por consiguiente podemos concluir que los documentos pueden ser públicos o privados, siendo los primeros los que expiden los funcionarios embestidos de fé pública, en ejercicio de sus funciones, así como los que expidan los Estados, los Municipios y la

---

<sup>58</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo II Editorial Porrúa, México 1990, p. 833.

Federación, mismos que harán prueba plena sin necesidad de legalización y por exclusión son documentos privados los que no reúnen las características mencionadas.

Por lo tanto la prueba documental es: un medio de prueba que consiste en un objeto apto para representar un hecho, generalmente a través de la escritura.

### **2.13.3 TESTIMONIAL.**

La prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona ajena al juicio, sobre los hechos controvertidos que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella.

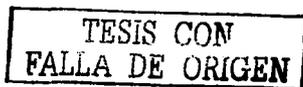
Podemos decir también que en la prueba testimonial se ve involucrada una persona extraña a juicio, a la cual denominamos testigo, mismo que comunica en el juicio sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales y relacionadas con el litigio.

Así mismo, cabe manifestar que el testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del juzgador, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en torno al hecho controvertido y materia de su declaración. Limitando la Ley de la materia a un máximo de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar. Sirviendo un solo testigo, mismo que podrá formar convicción cuando concurren en el circunstancias que sean garantía de veracidad, es decir, si fue el único que se percató de los hechos y su declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas.

### **2.13.4 PERICIAL.**

La prueba pericial es aquella que se lleva a cabo "cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio."<sup>89</sup>

<sup>89</sup> TENA SUCK, Rafael. Op cit. P. 135.



Podemos considerar que esta prueba es necesaria, cuando para examinar el hecho que se trata de demostrar se requieren conocimientos científicos o bien la experiencia de la práctica cotidiana de una arte o de un oficio. De esta forma el perito se vuelve un auxiliar del Juzgador en la administración de justicia y un medio de prueba.

#### **2.13.4 INSPECCIÓN.**

**"La inspección es el examen sensorial realizado sobre objetos y documentos relacionados con la controversia."**<sup>60</sup>

Cabe mencionar que debe diferenciarse de la inspección judicial, misma que se lleva en materia civil, de la inspección que se lleva en materia laboral, ya que la inspección judicial debe ser llevada a cabo por un Juez, de ahí el nombre de inspección judicial. En tanto en materia laboral es llevada a cabo por el actuario adscrito a la Junta correspondiente y tiene por objeto verificar hechos o cuestiones que se hayan afirmado en juicio a través de la percepción sensorial.

De esta forma, al ofrecer la inspección se debe precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcara y los objetos o documentos que deban ser examinados, para efecto de que se lleve a cabo por el actuario que corresponda a la Junta. Mismo que deberá de ceñirse a las siguientes reglas: Para la práctica de la diligencia, el actuario ha de ajustarse a lo estrictamente ordenado por la junta, deberá requerir a la persona en cuyo poder estén los objetos o documentos, para que los ponga a su vista y proceda a su examen, las partes o sus apoderados pueden concurrir a la diligencia y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes y de la diligencia se levantará acta circunstanciada que será firmada por los que hayan intervenido, la cual se agregará a los autos, previa razón o constancia del propio actuario.

---

<sup>60</sup> ASCENCIO ROMERO, Angel. Op cit. p.80.

Por consiguiente podemos concluir que la Inspección es la percepción sensorial llevada a cabo por el actuario adscrito a la Junta correspondiente, sobre objetos y documentos materia de controversia, en el domicilio señalado por el oferente para efecto de desahogo de dicha probanza.

Lo anterior dado que la inspección se va a llevar a cabo por el actuario y no por un Juez como en la inspección judicial, va a ser sobre objetos o documentos controvertidos y debe desahogarse en el lugar que señalen las partes, para la práctica de la inspección.

### **2.13.6 PRESUNCIONAL.**

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 830 nos señala: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

De tal forma que la presunción viene a ser la consecuencia del raciocinio por parte del Juzgador en base a su experiencia en la práctica y del conocimiento de la ley.

Así mismo, cabe mencionar que: la presunción admite ser clasificada en dos tipos: presunción legal, cuando la ley la establece expresamente y humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Por otro lado el artículo 776 de la ley de la materia señala como medios de prueba la instrumental de actuaciones y fotografías, así como aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, mismos que consideramos que solo es necesario de mencionarlos para efecto de que no quede incompleto el presente trabajo dado que estas pruebas, por lo que hace a la instrumental, aun en el caso de que no se ofreciera la Junta está obligada a tomarla en cuenta valorando todas las actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio y por lo que hace a las fotografías el demandante profesional excepcionalmente pudiera llegar a

ofrecerías tanto como los medios aportados por la ciencia. No obstante en tal caso sería el patrón quien pudiera en un momento dado ofrecer fotografías como medio de prueba, en el caso de que quisiera acreditar el avance de una obra o el desperfecto ocasionado a maquinaria de su propiedad provocada intencionalmente por el trabajador, pero aun así quedaría en posibilidad de ser demandado y de que se objetaran la fotografías o los medios aportados por descubrimientos de la ciencia lo que le generaría un desarrollo económico, por lo que no son en la práctica muy utilizados estos medios de prueba, pero que consideramos que es necesario mencionar en el desarrollo del presente trabajo.

Con el conocimiento de los principios y conceptos básicos de nuestra materia, consideramos que quedan sentadas las bases sobre las cuales podemos entender la problemática que se presenta al estar consagradas las normas protectoras en nuestra Carta Magna y sus leyes complementarias. Mismas que tratamos en el siguiente capítulo, así como las soluciones que propone la ley de la materia a los diferentes conflictos que se plantean en la práctica cotidiana y la forma en que aprovechan los demandantes profesionales, el hecho de que se consagren normas protectoras a favor de la clase trabajadora.

Así mismo, en el siguiente capítulo podremos observar la reglamentación de las normas protectoras derivadas de la relación jurídica laboral y las distintas legislaciones donde se encuentran consagradas a favor de la clase trabajadora, tanto como la forma de operar de un demandante profesional y las circunstancias que propician la propagación de los mermos en sus entornos familiar y laboral.

**CAPITULO TERCERO.**

**REGLAMENTACIÓN JURÍDICA EN LAS NORMAS  
PROTECTORAS EN LA RELACIÓN LABORAL.**

## **CAPITULO TERCERO.**

### **REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACIÓN LABORAL.**

Dentro de la relación jurídica laboral de los trabajadores con los patrones, tenemos como base fundamental legislativa nuestra Constitución Política Mexicana, la cual contiene las normas protectoras que regulan jurídicamente la relación entre trabajadores y patrones. Así mismo, otorgándole a cada uno de ellos derechos y obligaciones, sin perder el carácter protectorio del trabajador, estos aspectos a que hace mención nuestra Carta Magna, fincan y describen de manera general, todas las normas inherentes a esta relación entre trabajador y patrón. Por lo que se crean las Legislaciones complementarias en materia laboral, para efecto de regular la relación laboral de manera más específica. Tales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Ley del Infonavit y sus respectivos reglamentos encaminados a proteger a la clase trabajadora.

#### **3.1 ASPECTOS CONSTITUCIONALES DE NUESTRA CARTA MAGNA VIGENTE.**

De esta forma refiriéndonos a nuestra Carta Magna, el artículo 5º de la misma nos indica: Artículo 5º.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

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

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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

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

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

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

Por consiguiente vemos que el artículo en mención, consagra normas protectoras, en torno a la libertad de trabajo que tienen las personas, así como el derecho que estas tienen para poder trabajar por medio de un contrato, con el que se realiza en sí la relación jurídica laboral. También hace mención del salario como una justa retribución al subordinarse a prestar un trabajo, donde el trabajador tiene la plena libertad de dedicarse a cualquier trabajo que le sea a fin y que este sea lícito. Es importante decir que al contratarse con un patrón adquirirá derechos y obligaciones ya que la ley es muy clara y hace la apreciación que dentro del surgimiento de dicha relación el trabajador estará protegido y no se le podrá exigir, que al asumir y prestar su trabajo se pacten situaciones contrarias que lo afecten, esta libertad de trabajo, nos da el inicio de los cimientos para establecer una relación jurídica laboral firme, con un carácter propiamente a favor del trabajador en torno a su protección.

El siguiente artículo consagrado en nuestra Constitución Política Mexicana, nos da las bases para llevar a cabo la relación jurídica laboral, estableciendo las normas protectoras sobre las cuales se ha de desarrollar la relación entre trabajadores y patrones. Haciendo referencia a la jornada de trabajo, días de descanso, igualdad de sexo, salario, vivienda, estabilidad en el empleo, salud y en general normas protectoras derivadas de la relación jurídica laboral encaminadas a proteger al trabajador, considerando la relación individualmente, dado que si se considera la relación laboral de manera colectiva, los trabajadores pueden hacer uso inclusive de la huelga para poder conseguir un equilibrio entre los factores de producción y el capital, lo que permitiría que la relación fuera más pareja, sin dar oportunidad a los abusos que puede llevar a cabo el patrón con el poder que le infiere el ser dueño de los medios de producción.

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

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

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

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

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

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

financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

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

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

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

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, 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 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.

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de

enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Siendo este artículo el que a nivel constitucional consigna las normas protectoras de los trabajadores derivadas de la relación laboral, necesario es que regulara la igualdad entre las personas físicas que de cualquier modo se encuentran sujetas a una relación laboral, así mismo que estableciera un límite a la jornada de trabajo, para que se evitara la explotación del trabajador, ante el abuso de patronos que sin importarles la situación del trabajador ni sexo, establecen normas mezquinas que obedecen más a sus intereses particulares que a los derechos de los propios trabajadores. Sin tomar en cuenta muchas veces la protección que brinda la Ley a sus empleados, mismos que no la hacen valer ante su ignorancia y el poco conocimiento que de ella tienen, enfrascados más en la situación del momento tratando de satisfacer sus necesidades económicas que de preocuparse por conocer sus derechos.

Por otro lado previniendo que el trabajador con su poco sueldo que gana, le resulta difícil de allegarse una vivienda digna, la misma ley concede a los patronos la obligación de realizar una aportación a un fondo nacional de vivienda para efecto de que se les otorguen créditos y pueda en un momento de su vida adquirir una propiedad que les permita vivir, aunque sea con un mínimo de bienestar que les proporciona el producto de su trabajo.

Así mismo, siendo el caso que el trabajador logre conseguir un empleo con los beneficios que le otorgue la ley, esto no le garantiza que su salud y la de su familia se encuentre en óptimas condiciones durante el inicio de su capacidad productiva ni durante el desarrollo de la misma, por lo que el legislador previniendo esta situación eleva a rango constitucional la Ley del Seguro Social, considerándola de utilidad pública, para efecto de que en la misma se consagren derechos en torno a la salud del trabajador y pueda gozar de ellos a través de las instituciones que se establezcan, para atender los problemas de salud que afecten al trabajador y sean subsanados a tiempo.

No obstante que estos derechos estén consagrados, en nuestra Carta Magna, son susceptibles de ser violados, generalmente por omisión y excepcionalmente por acción ya que en la mayoría de los casos el patrón omite otorgar al trabajador los derechos que la ley le concede, actualizándose la violación a los derechos laborales y en algunos casos el patrón realiza materialmente una acción con la que se violan los derechos del trabajador, como en el caso de que el patrón realice actos de violencia en contra del trabajador o de sus familiares del mismo. Ante esta situación el trabajador es susceptible de que se cometan violaciones laborales en su contra, que inclusive pueden ser inducidas para que abandone voluntariamente su trabajo. De tal forma que el trabajador esta en posibilidad de soportarlas o bien de retirarse voluntariamente, pero también puede darse el caso de que el trabajador sea despedido injustificadamente, cuando ya no convenga a los intereses del patrón, con lo que se comete una nueva violación a los derechos laborales, en este caso violando al principio de la estabilidad en el empleo, que es propio para el trabajador, por lo que se eleva a rango constitucional una indemnización por dicho concepto. Así como en el caso de que cuando el trabajador quiera hacer valer sus derechos laborales y el patrón decida no someter sus diferencias o bien no acudir ante el órgano competente. En este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje que actúan como órgano mediador entre trabajadores y patronos y que tienen por finalidad dar solución a los conflictos que se susciten dentro de la relación laboral, así como aplicar el derecho del trabajo a efecto de fincar la responsabilidad a quien le corresponda.

Ahora bien se puede dar el caso contrario, cuando el trabajador es conocedor de los derechos que le confiere nuestra Carta Magna y sus leyes complementarias, y es cuando surgen los demandantes profesionales que se dedican al abuso de las normas protectoras y de quienes iremos hablando en el desarrollo de nuestro siguiente subcapítulo.

### **3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.**

La Ley Federal del Trabajo regula en una manera más específica la relación jurídica laboral entre los trabajadores y los patrones. Es importante destacar, que la Ley define cada concepto de manera más precisa dentro de esta relación, surgiendo en la misma otros conceptos como son derechos y obligaciones, condiciones de trabajo, salario, jornada de trabajo, contrato de trabajo y en general una serie de normas protectoras en beneficio del trabajador, las cuales se mencionan de una manera más específica y normativa derivadas de dicha relación y de las que nos referiremos en este apartado.

Cabe mencionar que no obstante que la ley de la materia esta plagada de normas protectoras en beneficio de los trabajadores, es necesario hacer mención de las que sirven de sustento a los demandantes profesionales ya que como tales, no todas las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo atienden a los intereses particulares de este gremio.

De tal forma podemos mencionar los siguientes artículos de la ley de la materia que contiene normas protectoras en beneficio de los demandantes profesionales

Artículo 1.- "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución."

Es necesario que mencionemos la importancia de este artículo ya que es el que nos marca por exclusión la relación de trabajo de los demandantes profesionales, puesto que el mismo artículo 123 Constitucional divide en apartados A y B, siendo este ultimo el que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, con excepción de los que se rigen por leyes especiales como en el caso de los trabajadores de las fuerzas armadas.

Por otro lado, vemos que para que una persona logre conseguir un empleo que este regido por el apartado B tiene que cubrir una serie de requisitos que no se pueden cubrir tan fácilmente. Es por esto que cuando se llega a conseguir este tipo de empleo lo que menos quiere es perderlo. Por consiguiente el demandante profesional no va en busca de este trabajo, sino que va a buscar simplemente el hecho de que se de la relación laboral y que su patrón sea solvente para sufragar los gastos en el momento que sea demandado. Es así como la relación de un demandante profesional se va a regir por el apartado en cuestión.

Artículo 13.- "No serán considerados intermediarios sino patronos las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarios con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Artículo 15. Fracción I "La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Consideramos que estos preceptos son de suma importancia, ya que dan las bases para que un demandante profesional, que fue contratado por un patrón que no cuenta con recursos propios o bien que no quiere responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral, tenga que responderle quien fue el beneficiario de la obra aunque este no lo haya contratado directamente o bien que este último sirva de presión al patrón original incitándolo a que resuelva el problema laboral que se derivo con su trabajador.

De esta forma el demandante profesional, en su escrito inicial de demanda señala a diferentes personas, para ver quien asume la relación laboral y por consiguiente le ofrece un arreglo, pide una cantidad determinada, misma que toma en consideración el patrón y la compara con los daños y perjuicios que le pudiera ocasionar si decide seguir un juicio laboral hasta obtener una resolución. Siendo el caso en que la mayoría de las veces el patrón que es solvente o tiene forma de que se

ejecute un laudo, opta por llegar a un arreglo conciliatorio, ante el temor de una pérdida superior en su patrimonio, en caso de que perdiera el juicio.

**Artículo 32.-** "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

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

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

**Artículo 47.-**"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

De lo anterior se desprende claramente que el trabajador puede dejar el trabajo en el momento que él quiera sin que se le pueda obligar a seguir laborando en el mismo. De igual forma, también si el trabajador decide dejar su empleo, por alguna circunstancia que ya no le guste o que ya no quiera trabajar y decide firmar su renuncia voluntaria, no obstante que esta exista. El patrón siempre estará en posibilidad de ser demandado, ya que como se desprende de los artículos anteriores, tiene el patrón la obligación de dar a conocer ante la Junta el convenio que celebre con el trabajador y además que esta lo apruebe, situación que pone en desventaja al patrón, ya que si un trabajador abandona su empleo o bien dio motivo para ser despedido sin

responsabilidad para su patrón. Este último no se espera que lo demanden y confiado no da el aviso a la Junta, situación que beneficia a los demandantes ya que de cualquier forma siempre estará abierta la posibilidad para que se demande al patrón.

Artículo 48.- "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimiento el laudo".

Es de suma importancia el artículo en mención ya que consagra las dos acciones que puede ejercitar un trabajador, pero de igual forma es de hacer notar la trascendencia y el beneficio que genera para un demandante profesional, dado que hace referencia a que el trabajador puede a su elección demandar la reinstalación o bien que se le indemnice con tres meses de salario.

Resultando para un demandante profesional más atractivo que se le otorgue dicha indemnización, apoyándose en que la ley de la materia no marca un mínimo de duración de la relación laboral. De tal forma, basta que un trabajador este sujeto a una relación de trabajo para que pueda demandar el pago de tres meses de salario, sin importar incluso que haya laborado una hora o un año en una fuente de trabajo.

Aun después de estos beneficios, el segundo párrafo del artículo en comento nos señala que si el patrón no comprueba la causa de rescisión tendrá que pagar los salarios caídos, con lo que resulta por demás atractivo para un demandante profesional.

De esta forma, al no marcar la ley un mínimo de tiempo en la relación laboral, un demandante profesional puede buscar un empleo y permanecer en el únicamente el tiempo suficiente, para poder conseguir los datos del patrón y de esta forma demandarlo. Por consiguiente si un trabajador en uno o dos días consigue los datos

suficientes para localizar e identificar a un patrón, esta en posibilidad de demandarlo. Así el trabajador que acude ante la Junta a hacer valer sus derechos laborales, no tiene nada que perder, pero si mucho que ganar ya que de entrada la ley le concede tres meses de salario y la oportunidad de que el patrón no compruebe las causas de rescisión de la relación laboral o incluso que no acuda a Juicio restándole importancia al asunto, con lo que el mayor beneficiado sería en este caso el trabajador, que puede demandar sin ser despedido o incluso sin haber laborado, consiguiendo únicamente los datos del patrón que piense demandar.

Por otro lado el artículo 41 de la ley de la materia, señala la sustitución patronal, para el caso de que el patrón originario decida transmitir la empresa o los bienes de ella a otra persona , para efecto de evadir su responsabilidad con lo que nuevamente pasa a proteger a los demandantes profesionales, ya que si ellos se percatan dentro de un término de seis meses están en facultad de demandar la sustitución patronal o incluso si no se percatan pueden alegar que apenas se dieron cuenta que los bienes habían sido transmitidos a otra persona. De igual forma cabe mencionar el siguiente artículo ya que va encaminado a que se le reconozca al trabajador un derecho cuando ya prescribió.

**Artículo 518.- "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."**

Es importante que mencionemos este artículo ya que si una persona se esta incorporando inicialmente al grupo de los demandantes profesionales y lo están enseñando sus compañeros a demandar y por alguna cuestión ya no se encuentra dentro de término y por consiguiente prescribió su acción. Para subsanar este término, demandan el pago de una semana o quincena de salario que según ellos dejaron de percibir y con esto vuelven a poner su acción dentro de término.

**Artículo 712.- "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón. La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador."**

De lo anterior queda a salvo el derecho de una demandante profesional, por si no logra conseguir los datos completos de su patrón o de la empresa, para la que presta sus servicios, bastando que señale el último domicilio donde laboro, por que si no llega a conseguir todos los datos suficientes para demandar o nada más sabe el nombre del patrón solicita acompañar al actuario a efecto de que realice el emplazamiento a juicio por parte de los demandados y de esta forma puede llamar a juicio a los que considera que son los patrones o a la empresa que se beneficio directamente para efecto de que alguien le responda por las obligaciones derivadas de la relación laboral.

**Artículo 764.- "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, y cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:**

- I. Fecha de ingreso del trabajador;**
- II. Antigüedad del trabajador;**
- III. Faltas de asistencia del trabajador;**
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;**
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53 fracciones III de esta Ley;**
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;**

- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Consideramos que la importancia del precepto antes mencionado, se debe básicamente a la carga de la prueba que se le atribuye a patrón, situación que sucede en beneficio de los demandantes profesionales, ya que el patrón por ley tiene la obligación de conservar determinados documentos en la empresa y si no los exhibe el patrón cuando sea requerido se presumirán ciertos los hechos aducidos por el demandante. Lo que da lugar a que los demandantes profesionales demanden haber laborado un tiempo mayor al que verdaderamente trabajaron, así como una copia del contrato que celebraron aduciendo que nunca les fue entregada una copia del mismo, un mayor salario, el pago de horas extraordinarias, mismas que muchas veces ni siquiera trabajaron, así como el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. De tal forma que al conocer el patrón las pretensiones del demandante, se da cuenta que esta se encuentra exageradamente inflada y como consecuencia, la cantidad que pretende el demandante es superior a lo que le corresponde conforme a la ley.

No obstante lo anterior, corresponde al patrón la carga de la prueba por ser el quien cuenta con los elementos necesarios para poder demostrar la verdad sobre la controversia que se suscite, cuando exista discrepancia en los hechos mencionados anteriormente. Dado que el es quien tiene la obligación por ley y además la facultad para tenerlos a su disposición.

**Artículo 804.- "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:**

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;**
- II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;**
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;**
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y**
- V. Los demás que señalen las leyes.**

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan."

**Artículo 805.- "El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario."**

Dándose cuenta el demandante profesional que el patrón, tiene la carga de la prueba, cuando existe controversia en los puntos que hacen referencia los tres artículos anteriores, suele ofrecer la inspección en relación a esos documentos, para efecto de tener una presunción legal en torno a los hechos que se controvertan y de esta forma dar un paso adelante en el juicio. Así el demandante puede inclusive decir que trabajaba horas extras, que ganaba un salario doble al que realmente percibía, que inició a trabajar para su patrón incluso un año o dos más anteriormente, que no se le pagaban vacaciones, llegando incluso a demandar salarios aduciendo que su patrón dejó de pagarle o en fin que fue despedido por que le cobro a su patrón los salarios que había dejado de pagarle. Con lo que de cualquier forma le corresponderá al patrón la carga de la prueba y si el patrón utilizo o acostumbra utilizar los servicios de un

trabajador por un mínimo tiempo y por esa circunstancia no lleva su control o bien no sabe que debe de llevar esos controles, se deduce el perjuicio que puede ocasionar el hecho de contratar un demandante profesional. Llegando incluso a poner en peligro el patrimonio de ese patrón, dándose el caso que se reviertan los papeles, siendo el demandante profesional el patrón y el patrón terminen siendo un trabajador.

Artículo 824.- "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

Es de hacer notar que el trabajador no gasta, en el caso de que ofrezca la prueba pericial, cosa contraria al patrón ya que este si tiene que pagar los gastos de un perito si se ofrece dicha prueba. Por consiguiente si a un trabajador se le cubrieron todas las prestaciones que le corresponden conforme a la ley de la materia, incluso firmo su renuncia y finiquito, lo que más procedería es que se fuera a buscar otro trabajo donde le ofrecieran mejores prestaciones. Sin embargo con los demandantes profesionales, sabedores de que si demandan al patrón este tiene que acudir a hacer valer sus derechos, bajo la circunstancia de que el juicio se vaya en rebeldía y le cause un perjuicio mayor. No obstante que cuente con toda su documentación en orden, es susceptible de ser demandado e incluso de que se objete la documentación que el exhiba.

De esta forma, al ser demandado un patrón necesariamente le va a ocasionar un gasto, desde el momento en que contrata a un abogado para que lo oriente y le asesore en el desarrollo del juicio, así como gastos en pruebas, tales como la pericial, además del tiempo que le generaría el hecho de estar llevando un juicio, sin contar el tiempo que implicaría ofrecer testigos y demás medios de prueba que se tengan que desahogar.

Por otro lado, el demandante sabe que por ley le corresponden tres meses de salario, sin contar el tiempo que preste sus servicios, así como el pago de salarios caídos si el patrón durante el juicio no comprueba la causa de la rescisión laboral, así también el demandante sabe que si el juicio se va en rebeldía por que el patrón no acudió a hacer valer sus derechos ante la Junta, de igual forma le correspondería el pago de las prestaciones antes mencionadas, por lo que si se trabajo un mínimo de tiempo estableciéndose la relación laboral. Resulta atractivo demandar ya que en el último de los casos resulta poco lo que perdería el demandante profesional, en el caso de que perdiera el juicio.

Así mismo, el patrón asesorado por un abogado y más si no conserva la documentación que la ley le obliga a tener, pone en una balanza lo que perdería si lleva un juicio, aun en el caso de que lo ganara y llega a la conclusión de ofrecerte una cantidad determinada al demandante profesional, para efecto de concluir el juicio y con la experiencia necesaria para buscar alguna medida que evite este tipo de situaciones.

### **3.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL.**

La aplicación que tiene esta ley, en torno a los demandantes profesionales, es servir de medio de presión, ya que con la imposición de multas que aplica el Instituto Mexicano del Seguro social y el fincamiento de capital constitutivo, al que omite inscribir a una persona ante dicho instituto, teniendo el carácter de patrón es más viable que mejor llegue a un arreglo, bien para evitar que el asunto se complique más o bien por el temor de que le vayan a cobrar más de lo que pretende el trabajador. De esta forma un demandante se apoya en los preceptos de la Ley de Seguro Social que enseguida mencionamos

Artículo 15 fracción. I "Los patrones están obligados a: Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos."

Artículo 18.- "Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido."

Artículo 54.- "Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio.

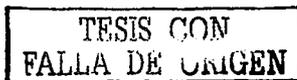
En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo."

Artículo 77.- "El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la Ley.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos."

Artículo 149.- "El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía.



El Instituto, a solicitud del interesado, se subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan. En este caso, el patrón está obligado a enterar al Instituto los capitales constitutivos respectivos."

Artículo 251.- "El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

XIV. Determinar los créditos a favor del Instituto y las bases para la liquidación de cuotas y recargos, así como sus accesorios y fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y demás disposiciones aplicables.

XV. Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patronos y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley y demás disposiciones relativas, aplicando en su caso, los datos con los que cuente, en función del último mes cubierto o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales;

XVII. Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos en los términos de esta Ley;

Así el demandante al ser contratado por un patrón y percatarse que lo inscribió con el salario mínimo o bien que omitió inscribirlo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sabedor de que el patrón tenía que inscribirlo ante dicho Instituto y que lo inscribió manifestando que el trabajador percibía un salario inferior al que realmente recibía. En la audiencia de conciliación si el patrón ante lo que pide el demandante se le hace mucho y no da una propuesta, que por mínima que sea resulta bastante para él, entonces suele darse que se llame al seguro como tercero interesado, para efecto de que el patrón ceda a las pretensiones del demandante o incluso que no ofrezca, los tres meses de salario, sino un mes de salario con lo que ya interviene la junta a efecto de conciliar haciendo ver al demandante que con eso es suficiente debido al poco tiempo que trabajó, dado que el demandante profesional como vimos anteriormente, va en busca de lo que pueda sacar de provecho y no en busca de lo que se le debe, que en

muchas ocasiones es mínima la cantidad que se le adeuda, sino es que nula, apoyándose únicamente en la protección que le brinda la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma, el patrón para concluir el asunto y no verse involucrado con el seguro, prefiere darle al trabajador una parte en efectivo, tratando de que esta sea mínima, pero que le evite un perjuicio menor, al que le ocasionaría el hecho de que el seguro le finque el capital constitutivo o le imponga las multas a que se pudiera ser acreedor. Con lo que el Instituto Mexicano del Seguro Social, se involucra en el asunto en beneficio de los demandantes profesionales, sirviéndoles indirectamente de medio de presión a sus pretensiones.

### **3.4 LEY DEL INFONAVIT.**

La Ley del Instituto Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, contiene artículos que sirven de fundamento a los demandantes profesionales, para efecto de presionar al patrón, en base a las multas y recargos que se puedan cobrar por parte del instituto, como consecuencia a las infracciones que cometa establecidas en la ley y que básicamente van encaminadas a la omisión del patrón en inscribir a sus trabajadores ante dicho organismo. Por consiguiente en los siguientes artículos que mencionamos se deduce las obligaciones que genera al patrón la relación laboral, así como las omisiones por las cuales se hace acreedor a ser infraccionado, sirviendo a los intereses del demandante profesional y sirviendo de presión al patrón para llegar a un arreglo conciliatorio.

**Artículo 29.- "Son obligaciones de los patrones:**

**I. Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley.**

**II. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente."**

**Artículo 30.-**"El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en su carácter de organismo fiscal autónomo, está facultado, en los términos del Código Fiscal de la Federación, para:

Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular su actualización y recargos que se generen, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago. Para este fin podrá ordenar y practicar, con el personal que al efecto designe, visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone esta Ley.

VI. Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley y demás disposiciones relativas, para lo cual podrá aplicar los datos con los que cuente, en función del último mes cubierto o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales."

**Artículo 32.-** "En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido.

**Artículo 55.-** "Independientemente de las sanciones específicas que establece esta Ley, las infracciones a la misma que en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto cometan los patrones, se castigarán con multas por el equivalente de tres a trecientas cincuenta veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal en el tiempo en el que se cometa la violación."

De tal forma, que si un patrón le corresponde la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre la fecha de ingreso de un trabajador, el demandante puede

alegar que lleva más tiempo de seguir prestando sus servicios a ese patrón y si el mismo no lleva la documentación que corresponda a la fuente de trabajo en orden, menos sus inscripciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Por lo que los demandantes profesionales utilizan a dichos organismos a favor de sus intereses particulares, sabedores de las altas multas que contienen en sus respectivos reglamentos, lo que les asegura un rápido arreglo y por consiguiente una remuneración económica.

### **3.5 ORIGEN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DERIVADOS DE LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL.**

Para efectos de nuestro tema, podemos considerar que el conflicto de trabajo es la controversia suscitada entre trabajador y patrón derivada de una relación laboral, dado que los demandantes profesionales siempre que demanden a un patrón van a entrar en controversia con el y forzosamente va a ser consecuencia de una relación laboral.

Por su parte Néstor de Buen nos da la siguiente clasificación en torno a los conflictos que se suscitan en materia laboral:

- a) Obrero- patronales.
  - a.1. Individuales de carácter jurídico.
  - a.2. Individuales de carácter económico.
  - a.3. Colectivos de carácter jurídico.
  - a.4. Colectivos de carácter económico.
- b) Inter-obreros.
- c) Intersindicales.
- d) Entre trabajadores y sindicatos.
- e) Inter patronal.
- f) Entre sindicatos y el Estado.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho procesal del trabajo*. Op. Cit. P. 81.

Cabe mencionar que no obstante la clasificación antes mencionada la que importa para efectos de determinar los conflictos en nuestro tema, son los marcados en el inciso a) y sub. incisos a.1. Y a.2. Ya que el conflicto con un demandante profesional y un patrón, siempre va a ser derivado de una relación jurídica laboral y entre ellos únicamente, por consiguiente ellos son los que dan la solución al mismo.

Los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Normalmente se trata de una relación laboral ya constituida, como por ejemplo en los casos de modificación, suspensión, rescisión, terminación o incumplimiento de un contrato.

Así mismo el conflicto puede ser de naturaleza jurídica, en torno a intereses particulares, en decir que el conflicto va a tratar sobre la interpretación de una norma en materia de trabajo, pudiendo ser constitucional, legal o derivada del convenio entre las partes y los de carácter económico que son aquellos: cuando tiene por objeto la modificación de nuevas condiciones de trabajo como los que hace referencia el artículo 57 de la ley de la materia que a la letra dice:

Artículo 57.- "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen."

De tal forma que los conflictos de trabajo derivados de una relación individual de trabajo, pueden ser por violación a un derecho, es decir cuando no se respetan sus derechos laborales del trabajador, por ejemplo: cuando no se le dan las vacaciones que le corresponden o cuando no se le da participación en las utilidades de la empresa y en sí que se viole un derecho que le corresponda conforme a la ley de la materia.

Así mismo, también pueden ser por violación a una norma, cuando el trabajador recibe malos tratamientos por parte de su patrón o bien por familiares de él.



Por otro lado, se puede dar el conflicto cuando no existan condiciones de trabajo justas, como en el caso de que un trabajador labore una jornada inhumana.

Desde otro punto de vista el conflicto puede surgir por desequilibrio entre los factores de producción, por ejemplo cuando al patrón le saiga más caro continuar con un determinado número de trabajadores de lo que produce la fuente de trabajo.

De igual forma el conflicto puede derivar del incumplimiento de lo estipulado en el contrato o lo pactado verbalmente, por ejemplo cuando un patrón ofrece un determinado salario para laborar en otro Estado de la República y cuando el trabajador llega a cobrar su primer semana de salario le pagan menos aduciendo que eso es lo que ellos le pueden pagar.

El conflicto puede ser derivado también por insometimiento al arbitraje, por ejemplo cuando el juicio laboral se va en rebeldía.

Ahora bien el demandante profesional lo que menos le importa es el origen del conflicto ya que lo que busca es un motivo para que exista y así poder demandar y si el patrón no lo da, el mismo lo busca o en el último de los casos lo inventa, ya que de cualquier forma la ley consagra normas protectoras en su beneficio de las cuales hace uso.

Por otro lado puede darse el caso de que el patrón que fue demandado, para efecto de terminar el conflicto ofrezca la reinstalación al demandante en los mismos términos y condiciones en que lo venía desarrollando, lo cual es aceptado y al momento de la reinstalación, trabaja nuevamente en lo que se va el actuario y vuelve a demandar y si por alguna razón el patrón opta por negar que fue despedido de forma tajante el demandante cuenta con los testigos para ofrecerlos como prueba y acreditar que fue despedido, además de las presunciones legales que la ley le confiere, volviéndose un círculo vicioso que necesariamente requiere que se le de una solución al conflicto, de las cuales hablaremos en el siguiente sub. Capítulo.

### **3.6 SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.**

Atendiendo a la solución de los conflictos que hace Néstor de Buen, podemos considerar la siguiente:

**"a) Solución directa entre partes.**

**a.1) Pago.**

**a.2) Transacción (relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas).**

**a.3) Convención (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones).**

**b) Solución con intervención de terceros.**

**b.1) Conciliación.**

**b.2) Mediación.**

**b.3) Arbitraje.**

**b.3.1) voluntario.**

**b.3.2) Forzoso.**

**c) Solución mediante juicio.**

**c.1) Ante jueces ordinarios.**

**c.2) Ante jueces especiales.**

**c.3) Ante juntas de conciliación y arbitraje."<sup>62</sup>**

Cabe mencionar que una forma de dar solución a los conflictos en materia laboral, primeramente encontramos el pago: consistente en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrón, para con el trabajador, de tal forma que cuando un patrón es demandado. El mismo puede terminar el conflicto a través del pago de las prestaciones adeudadas con el trabajador.

---

<sup>62</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, Op. Cit. P. 91.

De igual forma, es aplicable a nuestro tema la transacción, ya que las partes entregándose recíprocas concesiones terminan una controversia, dado que el patrón va a pagar una cantidad determinada al demandante y este a su vez se va a desistir de las prestaciones que según el le van a corresponder conforme a la ley de la materia, que en cierto modo son derivadas de la protección que contiene la misma, a favor de la clase trabajadora.

Así mismo, también es aplicable a efecto de solucionar el conflicto entre las partes la conciliación ya que el Presidente de cada Junta, provoca en la primera audiencia un acercamiento entre ellas a efecto de que diriman la controversia y de esta manera dar por concluido el asunto ya que a través de su intervención procura limar asperezas entre los contendientes, haciéndoles saber los beneficios y los perjuicios que se pueden ocasionar en caso de que decidan continuar con el procedimiento. Por lo que procura que las partes, solucionen sus diferencias o lleguen a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

Por otro lado podemos mencionar que los conciliadores, extienden sus funciones, convirtiéndose en mediadores, ya que cuando inicialmente las partes presentan sus pretensiones, iniciando con el pago de los tres meses de salario que aduce tener derecho el trabajador, por concepto del despido injustificado de que fue objeto y principal fundamento de un demandante, para poder ejercitar su acción en contra del patrón. La Junta inicia la conciliación a través de la mediación ya que suele dividir las diferencias entre las partes es decir pretende solucionar el conflicto a través del pago de mes y medio más prestaciones. Partiendo de que ni el trabajador ha ganado el juicio ni el patrón lo ha perdido y así sucesivamente se la lleva procurando la mediación entre las partes en torno a sus diferencias ya que procura un término medio entre las pretensiones de cada una de ellas.

Finalmente la solución a los conflictos se da ante la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del desarrollo de todo el procedimiento y la emisión de

un laudo, mismo que también se puede dirimir y acabar con el conflicto a través del pago o de la transacción.

De tal manera, que los conflictos se van a solucionar, para efecto de nuestro tema, mediante el pago, la transacción y con la combinación de la conciliación y mediación. De la misma forma que el laudo y su cumplimiento, mismo, que también se puede transigir para dar solución al conflicto que se suscite entre las partes y que finalmente, es lo que persigue el demandante profesional, transigir con el patrón, para ver que puede corresponderle por el tiempo laborado, siempre procurando el mayor beneficio a su favor con el menor esfuerzo.

### **3.7 MODUS OPERANDI DE UN DEMANDANTE PROFESIONAL.**

Cuando hablamos del modus operandi, pretendemos hacer referencia a la manera en que actúa un demandante profesional, es decir a la forma en que se relaciona con el empleo y su patrón y la forma en que va a sacar provecho de la relación laboral que de alguna forma involucra al trabajador. En este caso el demandante profesional y por el otro lado el patrón sea esta persona física o moral.

Continuando con este orden de ideas, es preciso señalar que nadie sabe a ciencia cierta desde cuando se empezó a desarrollar este fenómeno social, que poco a poco ha ido en aumento y tiende a propagarse de manera alarmante, a manera de ejemplo podemos mencionar el desarrollo que tiene este fenómeno principalmente entre las empresas que se dedican a la construcción, ya que es en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje Número Trece y Catorce, donde se puede apreciar claramente la presencia de los demandantes profesionales a través de las listas donde se encuentran registrados los expedientes que se mandan al archivo, puesto que es común ver en ellas por medio de los rubros a un actor profesional demandando varias empresas o llevando juicios con diferentes empresas, llegando incluso a tener audiencias al mismo tiempo, es decir, a la misma hora pero contra una empresa diferente.

Por otro lado al realizar una investigación de los demandantes profesionales, suele ser que ellos tienen puntos de encuentro, tal es el caso del parque que se ubica del lado derecho de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como la puerta de entrada a la empresa de Mextrac, misma que se dedica a la reparación, venta y renta de maquinaria y se localiza en Bulevar Puerto Aéreo, esquina con Avenida Ignacio Zaragoza.

Siendo el caso que un demandante profesional, primeramente busca conocer los beneficios que le otorga la Ley Federal del Trabajo, ya sea estudiándola o bien a través de pláticas con sus compañeros que de alguna forma se han animado a demandar a algún patrón y les ha salido bien su asunto, ya sea por que ganaron el juicio, se fue en rebeldía o llegaron a un arreglo que en cualquiera de los tres casos les sirve de estímulo para seguir demandando, dado que basta que se animen por primera vez a demandar a una empresa, por que de ahí le pierden el miedo a demandar y deciden buscar nuevamente un trabajo con la finalidad de conseguir los datos de la empresa tales como son el nombre del patrón o de la persona que contrata, domicilio, razón social, bienes con que cuenta y hacia donde puede desplazarse, para que en un momento dado que decidan demandar a la empresa, esta no se pueda evadir de su responsabilidad y de alguna forma contribuya a que el demandante pueda hacer efectivo su laudo.

Ahora bien, si el patrón en la primera audiencia del juicio no quiere llegar a un arreglo, los demandantes profesionales suelen demandar al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Infonavit, para efecto de que ante el temor de los patronos a que les finquen un capital constitutivo o les impongan las multas correspondientes, procedan a ofrecerle al trabajador una cantidad determinada en efectivo para acabar pronto con el conflicto generado de la relación laboral.

Conocedor de los beneficios que le concede la Ley de la Materia, un demandante profesional suele preguntar a sus compañeros los datos de la empresa donde estén trabajando y con estos datos demandar a la empresa ya que saben que toda la carga

de la prueba corresponde al patrón y por consiguiente no tienen nada que perder y mucho que ganar, ya que una empresa que a sido demandada y sabe que no contrato a esa persona, piensa que no puede ser afectada si no se presenta a juicio a defender sus derechos y más si es la primera vez que la demandan, ya que el hecho de que una empresa no comparezca a juicio es su más grave error, por que es el punto principal que busca un demandante profesional para efecto de que el juicio se vaya en rebeldía y de esta forma obtenga un laudo jugoso por las prestaciones que reclama, ya que a principios de cuentas inicia su demanda con la indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario por concepto del despido injustificado del que aduce fue objeto, así como el pago de los salarios caídos hasta la total solución del asunto que demandan y su cumplimiento por parte de los demandados.

Así mismo, cuando un demandante profesional siente que ya es conocido por las empresas o le resulta difícil conseguir empleo, suele ser que se dedique a buscar empleo en otras partes fuera del lugar que generalmente acostumbra, tal es el caso volviendo al ejemplo de los trabajadores de la construcción que están afuera de la empresa de Mextrac a la que hicimos referencia al inicio de este apartado, si un patrón acude habitualmente a dicha empresa a consumir de alguna forma los servicios de la misma y por algún motivo requiere los servicios de un trabajador de los que ahí se localizan y fue demandado, este ya no querrá contratar con esas personas y así sucesivamente ocurrirá con varios patrones o empresas que acuden al mismo lugar, incluso platicándose entre ellos o a sus compañeros del mismo gremio para efecto de que eviten contratar ese tipo de personas, llevando esto a minar el campo de trabajo para un demandante profesional lo que lo obliga a buscar nuevamente otro lugar donde deba ser contratado para iniciar otra demanda.

Expuesto lo anterior, cabe mencionar que en la medida que va buscando nuevas fuentes de empleo, de igual manera va propagando sus ideas de demandar a los patrones, lo que ocasiona que este fenómeno de los demandantes profesionales se vaya propagando día con día.

### **3.8 NÚCLEO LABORAL DE UN DEMANDANTE PROFESIONAL.**

Considerando que el Núcleo es el elemento primordial, al cual se van agregando otros para formar un todo. Podemos decir que es en el campo de trabajo donde se da la propagación de los demandantes profesionales, puesto que si uno ya demandó y su experiencia fue buena, ya sea por que obtuvo un buen laudo, por que llegó a un arreglo o bien por que su juicio se fue en rebeldía y pudo hacer efectivo su laudo. Es común que lo platique con sus compañeros de trabajo y a su vez los invite a que demanden a su patrón, atreviéndose inclusive a proporcionarles los datos que el ha obtenido, así como sus experiencias cuando ha demandado.

De esta forma es como cada día se van incorporando más elementos al núcleo de los demandantes profesionales y se van solidarizando con ellos mismos ya que entre ellos se apoyan y se hacen favores tales como servirse entre ellos mismos de testigos, pasarse nombres correctos de las empresas, así como los domicilios e inclusive donde y como se pueden localizar los bienes de la empresa que se trate, para efecto de que si en un momento determinado llegan a ganar en juicio o bien obtiene un buen laudo contra la empresa demandada, ya sea por que supieron recopilar bien sus pruebas o bien por que se fue en rebeldía, con los datos que ellos se proporcionan van con mayor seguridad a hacerlo efectivo.

Ahora bien es en el campo de trabajo, donde surgen las ideas de demandar ya que las relaciones de trabajo son la fuente de donde surge el derecho para que un demandante profesional, se encuentre protegido por la ley de la materia. Siendo además de donde va a recopilar experiencia a través de la práctica habitual de las demandas.

### **3.9 NÚCLEO FAMILIAR DE UN DEMANDANTE PROFESIONAL.**

Durante el desarrollo de la vida de cada persona, son diferentes los núcleos en que se desarrolla, de tal manera que se puede desenvolver dentro de un núcleo laboral,

familiar o incluso pueden estar involucrados los dos, es decir, que los familiares se dediquen a una actividad determinada y que por consiguiente combinen el trabajo con la relación familiar. Consideramos que desde el punto de vista de nosotros son los más importantes, dado que el hombre por su propia naturaleza debe trabajar para lograr su subsistencia y de igual forma debe estar incorporado a su familia como una célula básica dentro de la sociedad.

De tal manera que un demandante profesional, involucra a su familia con su trabajo. Como todo buen negocio resultaría egoísta de su parte si no trasmite la fórmula del mismo a sus familiares que se encuentren en edad productiva. Por consiguiente al dominar o tener nociones de cómo se demanda y se saca algún provecho económico, mismo que adquirió en su campo de trabajo o con sus amistades que también se dedican a demandar o que incluso apenas empieza a desarrollar. Resulta evidente que saque a flote este conocimiento con su familia que fue despedida de su empleo o bien que abandono el mismo, incitándolos a que demanden a su patrón, para efecto de que reciban alguna retribución económica.

Por consiguiente, el problema radica en que se relacionen con una persona que se dedica a demandar o que tenga por conocido a un abogado que trabaje a este tipo de personas, dado que una vez que demanda un miembro de la familia y este obtuvo un resultado favorable, es motivo para que invite a sus hermanos, primos amigos e inclusive a sus hijos para que demanden, generándose con esto la propagación de los demandantes profesionales y en ellos el aumento del núcleo familiar.

Ahora bien, con el desarrollo de este núcleo, más son las posibilidades que tienen de sacar algún provecho demandando a los patrones, puesto que entre ellos mismos se van a servir como testigos, se transmiten sus experiencias en las demandas, así como sus triunfos y fracasos que vayan obteniendo al ir demandando. Por otro lado al estar relacionados con sus compañeros de trabajo que también se dedican a demandar, más extenso es su campo de acción y más ubicados resultan los patrones, por ejemplo: si una empresa fue demandada y pago por decirlo así con un cheque de

los que expide a su nombre inmediatamente ubican su número de cuenta misma que sirve para el caso de que se le gane un juicio y no quiera pagar, se vaya al embargo de su cuenta bancaria o bien puede ser que no tengan el domicilio de la empresa y entre ellos investigan si alguien ya la demandó y cuales fueron los datos que proporcionaron para efecto de emplazarla a juicio.

De esta forma podemos concluir que dadas, las normas protectoras que se derivan de la relación laboral y el apoyo que entre los mismos demandantes profesionales, se puede generar un fenómeno social en perjuicio de los patrones y en perjuicio de los mismos demandantes profesionales.

En el siguiente capítulo, trataremos la problemática que se presenta con la propagación de los demandantes profesionales, así como los intentos que se han llevado a cabo por los patrones para efecto de frenar dicha propagación, sin que hasta el momento se encuentre una solución adecuada a este fenómeno social ni exista regulación jurídica que frene la actuación de los demandantes. Por lo que con la propuesta que consideramos adecuada, que es la adición de un artículo 50 Bis a la Ley Federal del Trabajo, intentamos que se regule la facultad de demandar, misma que tiene los demandantes profesionales basados en la protección que les concede la ley de la materia. Lo anterior para su propio beneficio y el de los patrones.

## **CAPITULO CUARTO**

### **PROBLEMÁTICA Y ALTERNATIVAS EN EL ABUSO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL.**

## **CAPITULO CUARTO**

### **4.1 PROPAGACIÓN DE LOS DEMANDANTES PROFESIONALES COMO CONSECUENCIA DE LA SOBREPOTECCIÓN CONTENIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Podemos iniciar este apartado, mencionando que dada la protección que contiene la ley de la materia a favor de los trabajadores, resulta atractivo el hecho de dedicarse a demandar a los patrones ya que de entrada, comprobándose la relación laboral, independientemente del tiempo que esta haya durado le corresponde al trabajador por el despido injustificado, el pago de tres meses de salario y si consideramos que toda la carga de la prueba la tiene el patrón de conformidad a lo dispuesto al artículo 784 y 804 de la ley de la materia, mencionados anteriormente, entonces el trabajador puede en cada demanda inferir las prestaciones que le proporcionaba el patrón por el fruto de su trabajo y consecuentemente derivadas de la relación jurídica laboral, tales como salario, fecha de ingreso, horas extras, pago de aguinaldo, prima dominical y otras prestaciones que le concede la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si consideramos que el trabajador no tiene ni siquiera la necesidad de conocer el nombre correcto de su patrón y basta con que señale el último domicilio donde estuvo prestando sus servicios y además, esta relacionado con sus compañeros de trabajo tanto como con sus familiares que también están incorporados a la vida productiva y necesariamente se dedican a trabajar en una determinada actividad. Cualquier trabajador, teniendo los datos de donde exista una fuente de trabajo, puede demandarla y con esto sacar provecho en su beneficio y si en un momento determinado no saca nada de provecho, no le perjudicaría en lo más mínimo ya que tampoco trabaja.

Por otro lado si son solidariamente responsables ante el trabajador de las obligaciones que se deriven de la relación jurídica laboral, tanto el patrón como quien se

beneficie directamente de el trabajo realizado por el trabajador, al ser demandados tanto el patrón como el que se beneficio y por si fuera poco a quien resulte ser propietario o patrón de la fuente de trabajo donde se prestaron los servicios, alguno deberá responder por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de esta forma el trabajador veria más seguro el fruto de su demanda y no de su trabajo.

Siendo el caso que si un demandado en materia laboral no comparece a juicio, le ocasionara graves perjuicios ya que no podrá llegar a un arreglo conciliatorio con el trabajador ni podrá defender sus derechos y el juicio se ira en rebeldía y consecuentemente será condenado al pago de los salarios caidos y el pago de tres meses de salario, por concepto del despido injustificado. Ahora puede ser que únicamente comparezca cualquiera de los demás codemandados y llegue a un arreglo para que el trabajador se desista de el únicamente o de ellos, es decir, de los que comparecieron a juicio llevándoselo en rebeldía en contra de los que no comparecieron y sacar el mayor provecho de la relación laboral independientemente del tiempo que haya estado trabajando para el patrón.

De esta forma, resulta atractivo para que cualquier persona se dedique a demandar y sacar el mayor provecho con el mínimo esfuerzo ya que si presta sus servicios un tiempo determinado para conseguir datos de la empresa y podria demandar. Puede repetir esta operación en diferentes ocasiones y así tener diferentes demandas en contra de varios patrones, para ver cual de todas se va en rebeldía y la puede cobrar, con lo que le gana el juicio al patrón y logra aumentar su patrimonio o bien haber en cual de todas le ofrecen una cantidad determinada para llegar a un arreglo, que de cualquier forma será ganancia para el demandante ya que este no busca estabilidad en el empleo sino sacar el mayor provecho de la relación laboral

Si consideramos que el tiempo que el trabajador necesita para sacar los datos de una empresa, es cada vez menor ya que a medida que trabaja en diferentes empresas un trabajador, va tomando habilidad para sacar los datos de la misma. Podemos apreciar que este no tiene nada que perder al demandar a diferentes empresas ya que

si trabaja un día o dos, incluso semanas, la empresa rara vez deja de pagar los salarios correspondientes ya que el trabajador si no se le paga a la primera semana optara por abandonar el trabajo y buscar otro y como consecuencia el patrón se quedaría sin personal que desempeñara su trabajo y sin ingresos por lo que en vez de beneficiarse se pasaría a perjudicar el mismo pensando de la forma más lógica.

Por otro lado, el patrón lo que menos se espera es ser demandado por una persona que presto sus servicios poco o mínimo tiempo y menos que se le demande el pago de tres meses de salario, cuando el trabajador no laboro para el ni un mes. Por lo que su primera reacción es no comparecer a juicio o incluso comparecer y no darle nada al trabajador ya que si este saca algún provecho, le contara a los demás trabajadores y después se desataría una serie de demandas en su contra que pasarían a perjudicar su patrimonio e incluso la estabilidad económica de la empresa.

Ahora bien, al comentar la demanda con un abogado y viendo la cantidad que le cobrarán por llevar el asunto y los perjuicios que le ocasionara si lo llega a perder opta por darle al trabajador no todo lo que le pide ni lo que le corresponde, pero si una cantidad determinada incluso mayor a lo que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sujeto a la relación laboral. No obstante que el patrón cuando le entregue una cantidad al que lo demando sea menor al criterio que manejan las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que manejan mes y medio más prestaciones, aduciendo que si bien le corresponden al trabajador el pago de tres meses de salario, por concepto de despido injustificado, ni el patrón los tiene perdidos y el trabajador tampoco los a ganado. Por lo que de ahí se parte la diferencia en mes y medio más prestaciones ya que las prestaciones el trabajador que demanda ya las tiene ganadas.

De lo anterior, en cualquier arreglo que llegue el trabajador y por mínima que sea la cantidad que se le entrega por dicho concepto. Resulta un punto a favor del demandante ya que si tiene varias demandas y la ley lo faculta para ello, necesariamente estará celebrando convenios con las personas que fueron sus patronos o que demando. Con lo que se vuelven las demandas su principal fuente de ingresos y

un orgullo para comentarlo con sus compañeros de trabajo y con sus familiares e incluso con sus amigos invitándolos a que demanden a sus patrones independientemente de donde estén trabajando. Con lo que se da la propagación de los demandantes profesionales.

#### **4.2 ABUSO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN PERJUICIO DE LOS PATRONES.**

Las normas protectoras contenidas en la Ley Federal del Trabajo, tienden a mantener el equilibrio entre los factores de producción capital y trabajo, es decir que no se cometan abusos en contra de la clase débil en este caso el trabajador. No obstante suele ser que en la mayoría de los casos sus derechos como clase trabajadora se vean pisoteados al no ser respetados los mismos, por patrones que solo atienden a sus intereses particulares, en perjuicio del trabajador que ante su necesidad tiene que trabajar bajo circunstancias establecidas unilateralmente por el patrón y que en ocasiones no se respetan ni siquiera los derechos mínimos que consagra la ley de la materia a favor de la clase trabajadora y cuando esto llega a pasar, los trabajadores pueden acudir ante el órgano jurisdiccional y hacerlos valer, surgiendo la protección contenida en la ley de la materia a favor del trabajador.

De tal forma que el patrón no puede excederse en el abuso de los derechos que por ley les corresponde a los trabajadores y tiene que buscar un término medio para no caer en el exceso y correr el riesgo de que constantemente se le demande por trabajadores inconformes con las condiciones que se den en la relación laboral. Puede ser que un patrón que no a sido demandado por ignorancia de las normas protectoras que concede la ley de la materia a los trabajadores o bien por ver a favor de sus intereses cometa violación a los derechos de la clase débil, pero una vez que es demandado, tiene el mismo que buscar un punto medio donde no caiga en el exceso, ya que de lo contrario se vera envuelto constantemente en conflictos laborales lo que le acarrea una merma en sus ganancias o incluso en su patrimonio.

Por otro lado el trabajador que demanda por primera vez, suele ser que ya tenia un tiempo trabajando, en el cual considera que le corresponde determinada cantidad y efectivamente al demandar le dan una cantidad. No obstante que en la mayoría de los casos va a ser mínima, se da cuenta que al demandar saca algo de provecho y más si demanda por influencia de un demandante profesional que lo asesora o incita a demandar a su patrón. Si el trabajador no quiere demandar por que considera que es muy poco tiempo el que laboro y es incitado a demandar, cualquier cantidad que reciba por lo que trabajo va a ser buena para el ya que no contaba con que le pudieran dar algo y de esta forma nuevamente buscara la oportunidad para demandar, conciente de que a lo mejor no le dan nada pero es peor que deje pasar esa oportunidad que le puede reeditar algún beneficio.

Así cualquier patrón, esta predispuesto a ser demandado. No obstante que cumpla con todos los requisitos y prestaciones que le corresponden a un trabajador conforme a la ley de la materia, siempre será un blanco fácil de los demandantes profesionales ya que si cuenta con la documentación que por ley le corresponde tener dentro de la empresa por los términos que de igual manera se deben de conservar. Estos siempre son susceptibles de ser objetados en perjuicio del patrón ya que ocasionaran un gasto en cuanto a peritajes y tiempo para dejar sin efecto las pretensiones del demandante, aun en el caso de que el patrón de propia mano le pagara al trabajador todas las prestaciones que le corresponden conforme a la ley de la materia o de que el trabajador renunciara voluntariamente, puede demandar al patrón incluso demandar la nulidad de los documentos que el mismo firme, manifestando que fue la condición que se le impuso para efecto de que se le diera el empleo.

Por consiguiente, los abusos se pueden dar por parte de los trabajadores, quienes se convierten en demandantes profesionales, abusando de las normas protectoras que les concede la ley de la materia. Sin que se logre el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo, pero en este caso en perjuicio del patrón, quien no se encuentra protegido en contra de los demandantes profesionales. Por lo que los demandantes profesionales no buscan un término medio para sacar algún

provecho por parte del patrón, sino por el contrario si uno lo demanda y el patrón por acabar rápido con el problema le dio alguna cantidad determinada, en vez de que se vaya el demandante conforme, comienza a difundir que el patrón es "blandito" para pagar y consecuentemente, comienzan a demandar en forma reiterada al patrón sin ningún sustento legal que lo proteja en contra de los demandantes ya que estos ven el camino fácil para obtener un ingreso con un mínimo esfuerzo, cometiendo el abuso de las normas protectoras que les confiere la ley de la materia, ya que esta no establece un mínimo ni un máximo de demandas que pueden iniciar los trabajadores, lo que les permite con toda tranquilidad hacer de las demandas su principal fuente de ingresos a través de demandar a diferentes patrones, cuidando únicamente que no se les encimen las demandas en cuanto al tiempo que ellos aducen haber trabajado para determinados patrones.

#### **4.3 PERJUICIOS PROPIOS DE UN DEMANDANTE PROFESIONAL Y DEL GREMIO DONDE SE DESARROLLA.**

Resulta difícil tratar el tema con los demandantes, dado que saben que los patrones que se vieron perjudicados por alguna demanda de ellos se encuentran molestos y pueden incluso tomar medidas que les pudieran perjudicar, no obstante a través de pláticas con ellos se puede constatar que efectivamente les reparan diversos perjuicios el hecho de estar demandando ya que ellos mismos manifiestan que cada vez les resulta más difícil conseguir trabajo.

Ahora bien, al platicar con los demandantes profesionales, a efecto de obtener información para el presente trabajo, pudimos constatar que la mayoría se encontraba perjudicado principalmente en que la empresa que habían demandado ya no los volvía a contratar y que además los apuntaba como ellos manifiestan en la lista negra, por lo que cuando alguna empresa los iba a contratar, primeramente los solicitaban requiriéndoles su solicitud de trabajo o a hacer una prueba para ver, si los contrataban o no por lo que en ese momento le piden al demandante todos sus datos y empiezan a

preguntar en las empresas con las que tienen relación, que referencias tienen en cuanto a ese trabajador y si este los demanda y les embargo o de alguna forma les saca dinero ya lo tienen capturado en la computadora, como persona que demanda y no le vuelven a hablar para contratarlo y a su vez lo clasifican entre los demandantes.

Por otro lado cuando demandan, tienen que estar al pendiente de sus juicios, ya que estas personas no tienen un domicilio seguro ni un teléfono particular donde puedan ser localizados y si lo tienen lo ocultan por temor a represalias, lo que ocasiona que no puedan conseguir un empleo con más facilidad y por lo tanto no pueden trabajar, ya que si hay un trabajo que les quede lejos o en otro Estado de la República, no les permite estar al pendiente de sus juicios. Consecuentemente no van a trabajar a esos lugares, salvo que no tengan ningún pendiente inmediato en torno a un juicio, por que en ese caso ellos mismos van a buscar trabajo incluso en otros Estados de la República para tener la mayor cantidad de demandas.

Ahora bien, si pierden un juicio en el que ya tenían bastante tiempo les perjudica en su estado de ánimo, ya que ellos cuentan con que va a ser favorable a sus intereses. Lo mismo que sucede cuando ya tienen un laudo por una cantidad que puede ser considerada como fuerte y en el último de los casos resulta incobrable ya sea por que la empresa ya no tiene su mismo domicilio, por que cambio de razón social, por que no tiene bienes a su nombre o bien por que ya no existe. Por consiguiente en estos casos también se perjudica su economía ya que lo invertido en ese juicio no se recupera de ahí el hecho de que prefieran llegar a un arreglo pronto para que no salgan perjudicados, procurando llevar los juicios hasta el final únicamente cuando saben que la empresa cuenta con la solvencia necesaria para hacer frente a una situación en la que pierda el juicio y sea condenada a lo inicialmente demandado, tanto como al pago de los salarios caídos.

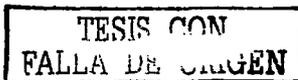
Así mismo, ante la practica reiterada de los demandantes profesionales de sacar el mayor provecho con el mínimo esfuerzo, los patrones optan por contratar a las personas que no demandan o bien tener trabajadores de planta lo que perjudica al

gremio donde se desarrollan los demandantes profesionales, ya que con el simple hecho de que sepa el patrón que se encuentran relacionados o que se conocen busca la forma de tener el menor trato con ellos ante el riesgo de ser demandado buscando contratar personal en los lugares más alejados de donde se encuentre un grupo de demandantes.

De tal forma que los demandantes profesionales, en cada demanda se perjudican ellos mismo, en cuanto que conforme más empresas los conozcan menos trabajo pueden conseguir y en que no pueden conseguir empleo por estar pendientes de los juicios viviendo siempre a la expectativa de ellos. Por otro lado moralmente quedan destrozados cuando consideran que ya tienen un juicio ganado, incluso con laudo dictado pero, incobrable, lo que ocasiona que con su demanda se perjudique al gremio donde se desarrolla el demandante ya que el patrón con los problemas que le genera difícilmente volverá a contratar a una persona que pertenezca al gremio de los demandantes profesionales. Predominando la preferencia por las personas que no demandan o bien que no tienen contacto con ellos para que de esta forma corra menor riesgo de ser demandado, por lo que con las demandas se pasa a perjudicar tanto el que demanda como el que tiene contacto con ellos ya que se perjudica no nada más el demandante sino el gremio donde se desarrollan.

#### **4.4 PERJUICIOS OCASIONADOS A LA EMPRESA DERIVADOS DE LA ACTUACIÓN DE LOS DEMANDANTES PROFESIONALES.**

Podemos considerar que los perjuicios que ocasiona un demandante profesional a una empresa que es demandada, son en mayor o menor aumento, de acuerdo a diferentes circunstancias, pero siempre se van a ver reflejados en perjuicio económico, sin contar el tiempo que con el juicio, les va a distraer a los miembros de la empresa o bien que en la demanda se les atribuyan hechos propios con lo que necesariamente los obligara a presentarse en la junta, ocasionándoles que se distraigan de sus labores y con ello sea mayor el perjuicio económico que le originen a la empresa o patrón demandado.



De tal forma que el perjuicio se va a ver reflejado en la mayoría de las veces, en la economía de la empresa o patrón que se demande al final del juicio, ya que al hacer una valoración de lo invertido en el mismo, se verá que más hubiera valido llegar a un arreglo con el trabajador y no llevar un juicio, ya que inicialmente un demandante profesional si es la primera audiencia y le ofrecen por decirlo, un mes de sueldo y el trabajo únicamente una semana, es posible que se concilien en ese momento con lo que le evita un perjuicio mayor al patrón, ya que de lo contrario, si el patrón en su afán de ganar el juicio y por temor a seguir siendo demandado, ya que un trabajador que recibe una cantidad determinada por demandar le platica a sus compañeros de trabajo, con lo que estos quieren también demandar, para que de igual forma saquen un beneficio, por lo que quiere ganar el juicio y decide llevar todo un proceso, donde se pase a la demostración e investigación de los hechos, para efecto de que se verifique e indague, la materia de la controversia y así se emita una resolución conforme a derecho, se verá más perjudicado que si hubiese llegado a un arreglo.

Dado que el llevar el proceso implica el hecho de que se desahoguen las pruebas y si consideramos que al patrón le corresponde en la mayoría de las veces la carga de la prueba y aun teniendo su documentación en orden, en un juicio laboral es susceptible de ser objetado todo documento que ofrezca para acreditar un hecho y valorando que en el caso que un trabajador desconozca su renuncia, finiquito u otro documento que contenga una firma de él, que la prueba pericial oscila entre dos y tres mil pesos, más los gastos de honorarios que genera el hecho de contratar un abogado, así como el hecho de que a la gente que se le atribuyen hechos propios y pertenezca a la empresa, va a descuidar sus labores por ir al desahogo de la prueba confesional e incluso puede ser llamado el mismo patrón para los mismos efectos, además si el patrón ofrece testigos que de igual forma pertenecen a la empresa, es de considerar que el costo del juicio es mayor y si con todo esto no logra ganar el juicio corre el riesgo de ser condenado en el laudo al pago de los salarios caídos con lo que se verá severamente afectado en su economía ya que el hecho de que no llegue a un arreglo con el trabajador en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, el demandante siempre va a estar alegando en un juicio laboral,

un despido injustificado y siempre se le vera objetando las pruebas que ofrezca el patrón y en algunas ocasiones, enderezara la demanda en contra del Instituto Mexicano del Seguro social, de quien demandara el fincamiento del capital constitutivo, la inscripción en forma retroactiva o con el salario real que percibía el trabajador, mismo que siempre será superior al que se le inscribió en el IMSS y al que de verdad percibía, para efecto de propiciar un mejor arreglo y por consiguiente una mayor remuneración económica.

De esta forma, el patrón al hacer un recuento de lo que implica en gastos el hecho de llevar un juicio, en muchas ocasiones prefiere llegar a una amigable composición con el demandante profesional y le ofrece, por decirlo cuatro o cinco mil pesos, no obstante de estar conciente de que el trabajador, a veces ni siquiera en todo el tiempo que laboro para el patrón, gano esa cantidad. Pero resulta más favorable y menos costoso para el patrón, al hecho de llevar un juicio, con lo que finalmente se cumple la parte medular de un demandante profesional que es el de conseguir el mayor beneficio con el menor esfuerzo.

Por otro lado, si consideramos que el demandante siempre infla la demanda en cuanto a jornada de trabajo y salario que percibía.

En el caso de que el juicio se vaya en rebeldía ya sea por que el patrón no comparece a juicio o bien por que nunca había sido demandado y minimiza el asunto, el perjuicio será mayor, dado que será condenado al pago de las prestaciones reclamadas por el demandante y con las cantidades aducidas, así como al pago de los salarios caídos, con lo que se vera mayormente afectado.

De tal manera que si existe la posibilidad de que el demandante, tenga opción de ejecutar su laudo en contra de los bienes del patrón, este ultimo tendrá que buscar la forma de protegerlos, ya sea poniéndolos a nombre de otra persona, escondiéndolos o inclusive vendiéndolos a menor precio de lo que realmente valen, para efecto de rescatar lo que más se pueda de ellos y de esta forma poner a salvo su patrimonio.

Ahora bien se puede dar el caso de que los bienes que tenga el patrón sean bastantes como para hacer este tipo de movimientos, con lo que tendrá que llegar a un arreglo con el demandante, sino dándole todo lo del laudo una cantidad o un porcentaje del mismo, que se considere por ambas partes, es decir, patrón y demandante que es la mejor para terminar con el conflicto en cuestión. Con lo que nuevamente se satisface el verdadero interés del demandante en perjuicio del patrón.

Así mismo, puede el patrón para efecto de revertirle la carga de la prueba al demandante negar que lo despidió e incluso ofrecerle la reinstalación, pero si consideramos que el demandante inflo la demanda en cuanto al salario, al ofrecer la reinstalación para efecto de que el demandante la acepte debe de ser con el salario que le están demandando y al ser aceptada en estas condiciones es un punto a favor del trabajador ya que este cuando se le reinstale, inmediatamente abandonara el trabajo aduciendo que fue despedido nuevamente, pero ganando a su favor que se le reconozca el salario con que pretende se le paguen las prestaciones que le corresponden conforme a la ley de la materia.

Por consiguiente, para efecto de evitar que se le cause un perjuicio mayor al patrón, la opción que le queda es llegar a un arreglo con el demandante y dar una salida pronta al conflicto que más favorezca a sus intereses a través de la conciliación, ya que la protección que la Ley Federal del Trabajo, consigna a favor del trabajador pone en desventaja al patrón frente al demandante profesional.

Ahora bien, cabe mencionar que el patrón es el que da toda la pauta para ser objeto de los demandantes profesionales, dado que primero atiende a sus intereses particulares, omitiendo inscribir a los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario inferior al que realmente perciben en perjuicio de los mismos, y por otro lado, cuando un trabajador da motivo para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, este último prefiere no dar el aviso a la Junta de conciliación y Arbitraje, confiando en que el trabajador no demandara, ya que el fue el que dio motivo para que operara dicha rescisión de la relación laboral y de esta forma

se ahorra el pago de manejar un procedimiento paraprocesal, pero por otro lado queda a merced de los demandantes profesionales.

Así las cosas, el patrón que sale más perjudicado con los demandantes profesionales es el que menos trabajadores tiene, ya que al tener pocos trabajadores, evita inscribirlos al IMSS y cuando los inscribe, es con un salario inferior al perciben, por lo general confían en su suerte y no tienen su documentación en orden, misma que la ley de la materia obliga a que conserven en su empresa, cuando despiden a un trabajador no manejan un paraprocesal para efecto de dar aviso a la Junta de la rescisión de trabajo por causas imputables al trabajador, no tiene un despacho jurídico a su disposición al que le paguen por iguala y de esta forma les solución el conflicto con el trabajador en la menor cantidad posible, así como tampoco tienen un perito que les cobre por iguala en caso de que se necesitara y generalmente los pocos bienes que tiene se encuentran a su nombre y a diferencia de las grandes empresas que inscriben a sus trabajadores al IMSS con el salario mínimo, tiene despachos a los que les pagan por iguala, sino es que su propio departamento jurídico y por consiguiente peritos a su disposición y cuando contratan personal piden una serie de requisitos, con lo que se evita que contraten a demandantes profesionales y por consiguiente procuran tener su documentación en orden, lo que desanima a los trabajadores que están a su servicio a demandar y cuando uno se anima a demandarlos le ofrecen reinstalación en el caso de que no puedan llegar a un arreglo, procurando fastidiar al trabajador que no cuenta con los recursos para aguantar un juicio en contra de la empresa, por lo que resulta más difícil ser presa fácil para los demandantes profesionales que optan por dedicarse a demandar a la empresa que saben cuenta con menos posibilidades de defensa o al patrón persona física que en el último de los casos es el que más fácil quiere llegar a un arreglo ante el temor de que este en juego su patrimonio.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

#### **4.6 INTENTOS POR FRENAR LA ACTUACIÓN DE LOS DEMANDANTES PROFESIONALES.**

Tratando los patrones de evitar su responsabilidad para con los trabajadores, derivada de la relación jurídico laboral, necesario es que hagan florecer su ingenio, tal y como lo han venido intentando en diferentes ocasiones, resultándoles favorable incluso con los demandantes profesionales, pero no suficiente para evitar de manera definitiva que los demanden, ya que siempre en su calidad de patrones, están a disposición de los trabajadores que los quieran demandar o incluso hacerles pasar un mal momento.

Tal es el caso cuando la empresa tiene registrado al momento de su creación o con posterioridad a esta, diferentes razones sociales, por lo que no se puede hacer efectivo un laudo volviéndose incobrable ya que dejan pasar el juicio en rebeldía y cuando se pretende cobrar simplemente le acreditan al actuario que es una empresa diferente a la demandada y por consiguiente no se le puede cobrar para efecto de ejecutar el laudo, por lo que al promoverse la sustitución patronal y nuevamente se apersona el actuario a tratar de ejecutar el laudo ya es una nueva empresa que alega, la transmisión de la propiedad o simplemente que a ella le rentaron el establecimiento, con lo que no se puede ejecutar el laudo de nueva cuenta o en fin ya que no pueden negar a la empresa se trasladan a un nuevo domicilio que adquieren en renta y así sucesivamente, dejando al trabajador con un laudo a su favor pero incobrable, confirmándose con el contrato de arrendamiento que exhiba el dueño del inmueble donde se encontraba ubicada la empresa. Por lo que para estos casos es cuando el demandante extiende su acción contra quien se beneficio directamente de la obra realizada con el producto de su trabajo, incluso contra quien fuera el jefe de personal, para efecto de que alguien responda por la relación laboral.

Otra causa que manejan los patrones es el hecho de que el trabajador, firme su renuncia como condición para darte el trabajo, situación que no les sirve de mucho ya que como vimos anteriormente el demandante siempre va a objetar los documentos que exhiba el patrón, para que de alguna forma o llega a un arreglo o gasta para que gane

el juicio si es que lo gana, con lo que una vez que es demandado no obstante de que pudiera ganar el juicio opta por llegar a un arreglo con el demandante.

Así mismo, también los patrones ante las constantes demandas de las que vienen siendo objeto por parte de los demandantes profesionales, decidieron agruparse y publicar en una revista denominada TRAK TOR, a las personas que se dedican a demandar en un intento de frenar su actuación, situación que no les sirvió de mucho ya que de todas maneras al ser bastantes los demandantes, seguían siendo objeto de los mismos y estos por su parte podían buscar, nuevamente otras empresas que demandar y por otro lado los demandantes al facultarlos la ley para que demanden incluso sin saber el nombre del patrón, señalando nada más el domicilio donde prestaron sus servicios, podían y pueden demandar a las empresas y obtener una remuneración económica, principalmente en las empresas pequeñas o en los que van iniciando como patrones ya que resultan ser los sujetos precisos de los demandantes profesionales.

De igual forma, los patrones que han sido demandados, en un intento de frenar la actuación de los demandantes profesionales, suelen estar en contacto entre ellos para efecto de tener conocimiento de los trabajadores que se dedican a demandar y de esta manera vetarlos para que no entren a trabajar a sus empresas. Situación que es por demás benéfica para ellos pero insuficiente, ya que los demandantes profesionales de igual forma están en contacto entre ellos y las empresas no tienen un parámetro general ni una red de comunicación que los mantenga en contacto a fin de evitar que contraten a los trabajadores que demandan, si no que, únicamente es en un grupo de patrones donde se encierra el conocimiento en cuanto a estas personas.

Por lo que los intentos por frenar la actuación de los demandantes profesionales ha resultado insuficiente para evitar ser demandados y tienen que estar sujetos a la voluntad del trabajador que los quiera demandar, sin poder negarse a comparecer a juicio a tratar de llegar a un arreglo, bajo la pena de que les repare un perjuicio mayor que finalmente perjudicaría su patrimonio.

#### **4.6 PROPUESTA PARA LA ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 50 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Es importante, que se adicione un artículo 50 bis en la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se frene la acción de los demandantes profesionales ya que con la protección que contiene la ley de la materia a favor de los trabajadores, se pone de manifiesto una sobre protección que es utilizada por los demandantes, con la cual lucran en su beneficio, perjudicando a los patrones, tanto como a las pequeñas empresas.

Tal es el caso que: al consagrar la ley de la materia dos acciones a favor del trabajador, la primera que se le reinstale en su trabajo o bien que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, por concepto de despido injustificado. Prestación que le corresponde al trabajador, bastando únicamente, que este o haya estado sujeto a una relación laboral, sin limitar a un término mínimo ni máximo la relación laboral.

Es decir, al saber el demandante que la ley le concede tres meses de salario, por el simple hecho de que exista la relación de trabajo, el demandante en cualquier momento puede aducir que hubo relación laboral, independientemente del tiempo que haya durado y que fue objeto de un despido injustificado. Por tanto, si trabaja para un patrón, uno o dos días puede demandar el pago de los tres meses de salario, incluso con que trabaje simplemente una hora o tal vez que ni trabaje, pero que tenga los datos del patrón y su fuente de trabajo, es suficiente para que demande la indemnización que le corresponde conforme a la ley de la materia.

De esta manera, el demandante puede dedicarse a demandar a varios patrones ya que en todas sus demandas puede alegar despido injustificado y con ello, tener tantas demandas como su capacidad de conseguir datos de patrones o empresas le permita, siempre y cuando no manifieste en las mismas que trabajó en dos lugares distintos al mismo tiempo, es decir, que no se le encimen las demandas.

Por otro lado, al corresponder al patrón la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre salario, jornada de trabajo, contrato individual de trabajo y demás prestaciones que le corresponden al trabajador conforme a la ley de la materia y pudiendo ser en el caso de que los exhiban en el juicio, objetados por el trabajador, no obstante de que el patrón, este al corriente en dicha documentación, se abre la posibilidad de que el demandante alegue en su demanda cuestiones que bien sabe no son verdaderas.

Si además de lo anterior consideramos que la Junta proporciona sin ningún costo al trabajador, los exámenes periciales que sean necesarios, situación contraria al patrón que tiene que pagar por su cuenta dichos exámenes cuando se necesiten, resulta fácil darse cuenta quien lleva la peor parte en este caso ya que al patrón le resultara un desembolso afectando su economía y el trabajador por ese lado no tiene nada que perder.

Así mismo, cuando sea necesario la presencia de testigos para efecto de que las partes demuestren los hechos materia de sus pretensiones, el patrón necesariamente va a descuidar el funcionamiento de su empresa, al apartar a sus trabajadores del empleo para que declaren a su favor, lo que no ocurre con el trabajador, ya que al tener contacto con otros demandantes, estos mismos le servirán de testigos, incluso sin que hayan presenciado los hechos que se tratan de demostrar con ellos y únicamente les deberá el favor para cuando estos se encuentren en una situación similar.

De igual forma, un demandante profesional al llevar varios juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pierde gran cosa cuando pierde un juicio ya que si esta al pendiente de los juicios que lleva, se encuentra involucrado al hecho de estar constantemente en las juntas y algunos asuntos propios de el se irán arreglando, con lo que va garantizando su subsistencia y hace de ellos su modo de vida, así como del tiempo que labore y le paguen lo que le corresponda por haber laborado. Sin embargo el patrón si pierde un juicio será condenado al pago de las prestaciones reclamadas por

el trabajador, junto con el pago de salarios caídos, además del pago de los honorarios que correspondan al abogado que lleve su asunto independientemente de que se gane o pierda el juicio. Por lo que en la mayoría de las veces se procura llegar a un arreglo con el demandante, incluso sin investigar que esta persona tenga varios asuntos demandando a los patronos o que se dedique a demandar, buscando dar solución a su propio asunto. Sin importar que tenga que dar alguna cantidad al demandante, que incluso no gana durante el tiempo que labora para el mismo, pero que al final le sale más barato que llevar un juicio en contra de un demandante profesional.

Es el caso, que la mayoría de los patronos prefiere dar solución a los conflictos laborales a través de la manera antes mencionada y si un demandante tiene varios patronos demandados y estos a su vez están en la mejor manera de solucionar el conflicto, basta que se llegue a un acuerdo para que el mismo se termine, sacando el mayor provecho en estos casos el trabajador, ya que si va arreglando un asunto por mes o incluso más hace de las demandas su principal fuente de ingresos. Que es a lo que realmente se dedica el demandante profesional.

Por otro lado tiene el demandante la facultad de llamar al IMSS para efecto de propiciar un arreglo pronto con el patrón ya que si este no se encuentra en orden en su documentación con los trabajadores, se hará acreedor a fuertes multas impuestas por dicho instituto lo que lo obliga a dar una solución lo más pronto posible con el trabajador.

Ahora bien, si consideramos que el demandante no todos los juicios los va a llevar a un arreglo y habrá algunos que ganara y otros que probablemente se irán en rebeldía, de los cuales algunos podrá hacer efectivo su laudo.

Es de hacer notar que el patrón siempre estará a voluntad de los demandantes profesionales, ya que con la protección que consagra la ley de la materia a su favor, podrán demandar las veces quieran sin necesidad de preocuparse por perder un juicio, dado que no invertirán ni la menor cantidad, por lo que su economía no se vera afectada en ningún momento y sin embargo de igual forma siempre tendrán la

TESIS CON  
FALLA DE URGEN

posibilidad de allegarse algún recurso económico a través de las demandas ya que no tienen un límite para demandar cuantas veces quieran, por lo que consideramos que es necesario que se adicione un artículo 50 Bis A la Ley Federal del Trabajo, que en nuestro concepto deberá de quedar de la siguiente manera:

**Artículo 50 Bis.-** El patrón quedará eximido de la obligación de cubrir al trabajador las prestaciones que le corresponden conforme a esta ley, si se comprueba que el mismo ha iniciado más de tres demandas en un año anterior a la última, contando para tal efecto la última dentro de las tres, por lo tanto, un trabajador no podrá iniciar más de tres demandas en un año. Para tal efecto las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, tendrán la obligación de exhibir a las partes que lo requieran los libros de registro de demandas, así como exhibir copias certificadas de las mismas, en las cuales se precisará el rubro de cada demanda.

Las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, sobreseerán de oficio o a petición de parte el juicio, cuando se compruebe que el trabajador inicio más de tres demandas en un año, independientemente del resultado obtenido y la Junta en la que se substancio el procedimiento. El hecho de que el trabajador tenga más de tres demandas iniciadas dentro de un periodo de un año, será considerado como fraude, por lo que el Presidente de la Junta tendrá la obligación de presentar formalmente la denuncia penal correspondiente, ante el Ministerio Público respectivo.

Consideramos que es necesario que se limite la actuación de los demandantes profesionales, a tres demandas por año, para evitar que se perjudique al patrón cuando sea objeto de estos, ya que si tomamos en cuenta que la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando trata de conciliar a las partes, propone el pago de mes y medio más prestaciones, aduciendo que el pago de los tres meses ni uno los tiene ganados ni el otro perdidos, se encuentra nuevamente en desventaja el patrón ya que si un trabajador labora para él un tiempo en el cual ni siquiera gana lo que pide, resulta lógico que se le

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

de lo que propone la Junta. Sin embargo, la Junta suele partir diferencias cuando las partes se aproximan a una solución al conflicto y el patrón valorando los perjuicios que le ocasionaría el llevar un juicio y lo que pide el demandante, opta por proponerle una cantidad determinada, que casi la mayoría de las veces oscila entre veinte días de salario y un mes o incluso mes y medio.

Por lo que si un demandante tiene tres demandas y en todas le proponen el pago de un mes, en la primera o segunda audiencia, estamos hablando que puede sacar los tres meses de indemnización que le concede la ley de la materia. Tomando en cuenta que a lo mejor en alguna le dan veinte días de salario o tal vez el mes y medio que propone la Junta, pero de cualquier forma puede sacar en promedio los tres meses de salario.

Ahora bien, si limitamos a tres demandas en una año, se dejan a salvo los derechos de otras demandas que se hayan iniciado en una fecha anterior al año, con lo que en aquellos juicios que por alguna circunstancia no haya habido arreglo o se hayan ido en rebeldía, le queda tiempo para tratar de ejecutar su laudo. Puesto que puede darse el caso que por razones verdaderamente imputables al patrón se haya iniciado una demanda.

Por otro lado, si las Juntas exhiben a las partes que lo requieran los libros donde se registran las demandas, se da la opción a los patrones que sean objeto de los demandantes profesionales, que se adjudiquen un medio de defensa ante los mismos.

Así mismo, si las Juntas llegan a percatarse de la presencia de los demandantes profesionales, sin que puedan desechar la demanda de ellos, no obstante que sepan que a eso se dedican ya que la ley no los faculta para actuar ante estos casos, por lo que tiene que darle continuidad al procedimiento. De igual forma los patrones se percatan de que son objeto de los demandantes sin poder evitarlo. Por lo que consideramos que es necesario que las Juntas sobreseen de oficio o a petición de parte el procedimiento, cuando se percaten que el demandante inicio más de tres demandas

en contra de distintos patrones en un año independientemente del resultado obtenido, teniendo además la obligación de presentar formalmente la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público.

Con lo anterior concluimos nuestro trabajo de tesis, mismo que tiene por finalidad que se legisle a fin de que se edicione un artículo 50 Bis a la ley federal del trabajo, para evitar la propogación de los demandantes profesionales en su propio beneficio tanto como el de los patrones y en especial de los pequeños empresarios.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## Conclusiones

**PRIMERA.** Siempre se ha tratado de sacar el mayor beneficio con el menor esfuerzo, tal es el caso que al darse la conquista de México y posteriormente la relación laboral en sus diferentes formas ha contribuido a la explotación de la clase trabajadora, misma que a luchado por conseguir que se respeten sus derechos laborales y se les otorgue un mínimo de garantías que les permitan vivir dignamente como seres humanos, culminando su lucha al consagrarse las normas protectoras a favor de la clase trabajadora en el artículo 123 constitucional apartado "A", la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, la Ley del Infonavit y sus respectivos reglamentos.

**SEGUNDA.** Las leyes mexicanas en materia laboral, se encuentran plagadas de normas protectoras en beneficio de los trabajadores, por lo que regulan de una manera satisfactoria la relación jurídica laboral, pero es necesario que en algunos aspectos se actualicen a fin de conseguir el equilibrio entre los trabajadores y patrones, ya que con la sobreprotección que se consagra en las mismas a favor de la clase débil se pasa a la desprotección de los patrones, con la practica desleal que realizan los demandantes profesionales de demandar a los patrones, aprovechando los beneficios que se consagran a su favor en la ley de la materia.

**TERCERA.** Todo patrón, sea persona física o moral, es susceptible de ser demandado, por los demandantes profesionales, aun en el caso de que lleven en regla su documentación correspondiente a la empresa y la exigida por la ley.

**CUARTA.** En todos los casos que exista un conflicto entre trabajador y patrón, derivado de la relación jurídico laboral y esté de por medio un demandante profesional. Son las pequeñas empresas, los patrones personas físicas y los pequeños comercios los que salen más perjudicados, ya que en muchas veces, esta en juego su patrimonio lo que los obliga a deshacerse de sus bienes, cerrar sus negocios o bien a estar constantemente cambiando de razón social o de domicilio, para efecto de que no se les ocasione un perjuicio mayor con la ejecución de un laudo favorable a los intereses del

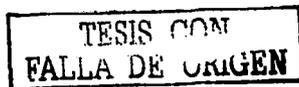
trabajador, generándoles con esto un gasto económico que afecta su patrimonio y peor aun si les llegan a hacer efectivo el laudo dictado por la Junta.

**QUINTA.** Siempre en un conflicto laboral derivado de la relación de trabajo, salen perjudicados ya sea en menor o mayor grado, tanto demandante como demandado. Estando a cargo del patrón las circunstancias más desfavorables, lo que privilegia un arreglo conciliatorio, debido a la sobreprotección contenida en la Ley de la materia a favor de los trabajadores.

**SEXTA.** Al no estar regulado en la Ley Federal del Trabajo, el hecho de que un trabajador pueda iniciar un mínimo o un máximo de demandas, deja abierta la posibilidad de que se dedique a demandar y hacer de las demandas su modo de vida, por lo que se especializa en crear conflictos ficticios derivados de la relación jurídico laboral.

**SEPTIMA.** La propagación de los demandantes profesionales es un fenómeno social que tiende a ir creciendo, en la medida que estos se coloquen en un empleo y los miembros de su familia se incorporen a la vida productiva del país, en tanto no consigan un empleo bien remunerado o con prestaciones aceptables de tal manera que les proporcione conformidad con el empleo que desarrollan ya que de otra forma serán invitados a incorporarse al grupo de demandantes.

**OCTAVA.** Todos los intentos que realice el patrón para frenar la actuación de los demandantes profesionales, son inútiles ya que le corresponde la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre las prestaciones que le corresponden al trabajador conforme a la ley de la materia y aun en el caso de que tenga preparadas sus pruebas correctamente y estén apegadas a los artículos 24, 25 y 26 de la ley de la materia, estas son susceptibles de ser objetadas sin ningún costo para el trabajador, lo que propicia que los demandantes objeten las pruebas ofrecidas por el patrón.



**NOVENA.** En todo conflicto laboral, entre patrón y demandante profesional, lo más favorable es que el patrón llegue a un arreglo con el, ofreciéndole por lo menos lo del costo económico de la prueba pericial, ya que en caso de llevar un juicio los documentos que ofrezca le serán objetados y siempre correrá la posibilidad de perder el juicio, saliendo más perjudicado en su patrimonio. En tanto que el demandante lo que tiene que perder es mínimo y mucho que ganar en un juicio.

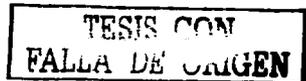
**DÉCIMA.** El hecho de que el patrón no realice un gasto mínimo, llevando un convenio ante la Junta de conciliación y Arbitraje, donde liquide al trabajador o bien que no solicite a la Junta que notifique al trabajador, la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón cuando proceda. Lo deja en un estado de indefensión ante los demandantes profesionales ya que aun en el caso de que el trabajador renuncie voluntariamente, estará en posibilidad de demandar a su patrón.

**DÉCIMA PRIMERA.** Es necesario que se legisle a efecto de que los patronos tengan un medio de defensa, ante la propagación de los demandantes profesionales, cuando sean objeto de ellos, estableciendo un máximo de demandas en la Ley Federal del Trabajo, en un lapso de tiempo determinado y en contra de distintos patronos.

**DÉCIMA SEGUNDA.** En tanto no se establezca en la ley de la materia un máximo de demandas que pueda iniciar un trabajador en en contra de distintos patronos y en un tiempo determinado, ni se establezca una sanción que lo limite a demandar, nada más por que quiera sacar un beneficio económico. Las demandas laborales siempre serán una invitación para perjudicar, el patrimonio del patrón y obtener un lucro particular con el menor esfuerzo, lo que viene a propiciar el aumento de los demandantes profesionales.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- 1.- ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 2000.
- 2.- BAILON Valdovinos, Rosalio. Derecho Laboral. Teoría, Preguntas y Respuestas. Editorial Mundo Jurídico, México.
- 3.- BERMUDEZ Cisneros, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. segunda edición, editorial Cárdenas, editor y distribuidor, México 1976.
- 4.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Sista. México, 1994.
- 5.- BRISEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. primera edición, editorial Harla, México, 1985.
- 6.- CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral, primera reimpresión, editorial Trillas, México 1996.
- 7.- CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, editorial Porrúa, México, 1984.
- 8.- CUE CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México, Vigésimo Sexta reimpresión. Editorial Trillas. México, 1987.
- 9.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1996.
- 10.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1996.



- 11.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décimo quinta edición, editorial Porrúa, México, 1998.
- 12.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México 1952.
- 13.- DÍAZ de León, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I y II, primera edición, editorial Porrúa, México, 1990.
- 14.- DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, duodécima edición, editorial Porrúa, México, 1999.
- 15.- DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Décimo Segunda edición, editorial Porrúa, México, 2000.
- 16.- FLORIS Margadant S. Guillermo, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima Quinta Edición, editorial Esfinge, México 1998.
- 17.- GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Primera Edición, Editorial Porrúa. México, 1990.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del trabajo. Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 1990.
- 19.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Trilce. México 1984.
- 20.- KROTOSCHIR, Ernesto. Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1987.
- 21.- KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo. Segunda Edición, editorial Porrúa, México 1995.
- 22.- LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Editorial Mc GRAW-HILL. México, 1997.

- 23.- MORENO Ruiz, Ángel Guillermo, Los Delitos en Materia del Seguro Social, segunda edición, editorial Porrúa, México, 2000,
- 24.- MARTÍNEZ Vivot, Julio J. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, primera edición, editorial Astrea, Buenos Aires, 1987.
- 25.- MOZART Russomano Víctor, ET AL. el empleado y el empleador, primera edición, editorial Cárdenas editor y distribuidor, México, 1982.
- 26.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Teoría Fundamental. Editorial Porrúa. México.1976.
- 27.- MENDIETA y Nuñez, Lucio, El Derecho Social, segunda edición, editorial Porrúa, México 1987.
- 28.- RAMOS Eusebio, ET AL. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, primera edición, editorial Pac, México, 1986.
- 29.- RAMIREZ Fonseca, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, editorial Pac, México, 1985.
- 30.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas editor y distribuidor. México, 1986.
- 31.- SÁNCHEZ Barrio Armando, ET AL. Estudio de la Nueva Ley del Seguro Social Régimen Obligatorio, primera reimpresión, editorial sisco, México, 1997.
- 32.- SOBERANES Fernández, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, octava edición, editorial Porrúa, México, 2001.
- 33.- TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Trillas. México. 1997.

34.- TRUEBA Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomos I y II segunda edición actualizada, editorial Porrúa, México, 1979.

## LEGISLACIONES.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editorial Alco, México, 2002.
- 2.- Código Fiscal de la Federación, Ediciones Delma 2002.
- 3.- Código Penal para el Distrito Federal, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 4.- Código Penal Federal, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 5.- Ley del Infonavit ediciones fiscales Isef, México, 2001
- 6.- Ley del Seguro Social, ediciones fiscales Isef, México, 2001.
- 7.- Ley Federal del Trabajo, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 8.- Reglamento Interior de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 9.- Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 10.- Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 11.- Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Infonavit, ediciones fiscales Isef, México, 2003.
- 12.- Reglamento Interior del Infonavit en Materia de Facultades como Organismo Fiscal Autónomo, ediciones fiscales Isef, México, 2003.

13.- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, ediciones fiscales Isef, México, 2003.

14.- Ley Federal del Trabajo comentada, Alberto y Jorge Trueba, ediciones Dalma, México, 1997.

### **OTRAS FUENTES.**

1.- ALVAREZ, José Rogelio. Enciclopedia de México. Tomo X. Editorial. Compañía Editora de Enciclopedias de México. México.

2.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1996.

3.- Diccionario Enciclopédico Larousse en color. Larousse. México. 1996.

4.- Entrevistas durante el desarrollo del presente trabajo.

5.- CD Tesaurus Jurídico Millenium. 2000.