

321909



CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

ESCUELA DE DERECHO

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 3219

**LA FALTA DE TÉCNICA LEGISLATIVA
EN LA APLICACIÓN DE LA INTERPRETACIÓN
ANALÓGICA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MANUEL FERNÁNDEZ CÓRDOVA

ASESOR DE TESIS:
LIC. ESQUILO ALBERTO DÍAZ LUQUE



MÉXICO, D. F.

2005

m347800



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.

AGRADECIMIENTOS

A TÍ MAMÁ, POR HABERME BRINDADO LA VIDA Y EL APOYO QUE SIEMPRE ME HAS DADO EN LOS MOMENTOS MÁS IMPORTANTES DE MI VIDA GRACIAS POR TODO.

A TI PAPA. POR BRINDARME TU CARIÑO Y COMPRENSIÓN PARA SEGUIR ADELANTE EN EL CAMINO DE LA VIDA GRACIAS POR TODO.

A MIS HERMANOS MARCO, POLO. MERCEDES Y ALONSO POR SU EJEMPLO. CARIÑO Y APOYO PARA REALIZARME COMO UN HOMBRE DE BIEN LOS QUIERO MUCHO.

A MI CUÑADA LOLA Y MIS SOBRINOS MARCO Y VANESA POR BRINDARME TODO SU CARIÑO Y APOYO GRACIAS.

A MIS SOBRINOS FABIAN Y ANDRES POR SU NOBLEZA Y CARIÑO QUE SIEMPRE ME HAN MOSTRADO LOS ADORO.

A MIS TÍOS MANOLO Y MARISA POR ALENTARME DIA A DÍA CON SU EJEMPLO
DE VIDA.

A MI PRIMO IÑIGO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ Y SU ESPOSA SUSANA POR TODO
SU APOYO Y CARIÑO QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO
GRACIAS.

A TI BÁRBARA VEGA LÓPEZ POR TU AMISTAD Y POR CREER EN MÍ
GRACIAS.

A MIS AMIGOS OMAR BAÑUELOS QUINTANA, SERGIO AGUILAR DE LA ROSA,
JOSÉ LUIS BAUTISTA, CARLOS, DENISSE GARCÍA DEL ROSARIO, KAREN PEÑA,
NANCY BRINGAS, KARLA GARZA, MONSERRAT, ALEJANDRA FLORES, ERIKA,
CLAUDIA GARCÍA VILLASEÑOR, SANDRA BAUTISTA, POR SU AMISTAD Y APOYO
INCONDICIONAL GRACIAS A TODOS.

A TI SERGIO AGUILAR DE LA ROSA POR TU AMISTAD Y TUS BUENOS
CONSEJOS QUE SIEMPRE ME SUPISTE DAR GRACIAS AMIGO.

A LA LIC. MARÍA EUGENIA DEL CAMPO CARBALLO POR TODO SU CARIÑO Y
APOYO GRACIAS.

AL LIC. FRANCISCO XAVIER GÓMEZ CHIU POR TODO SU APOYO Y
COMPRENSIÓN
GRACIAS.

A LA LIC. PATRICIA MONTES MAY POR TODO SU APOYO
GRACIAS.

AL LIC. WENCESLAO ORDÓÑEZ GONZÁLEZ POR SU AMISTAD. APOYO Y
COMPRENSIÓN
GRACIAS.

A LIC. RAFAEL ESPINOSA Y SU ESPOSA POR SU AMISTAD Y APOYO
GRACIAS.

AL LIC. MANOLO PALACIOS VALDEZ POR SU APOYO INCONDICIONAL Y SU
AMISTAD GRACIAS.

AL LIC. ROSENDO JIMÉNEZ VARGAS POR SU AMISTAD Y APOYO EN TODO
MOMENTO GRACIAS.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES, MODELOS DE MI VIDA
PROFESIONAL, CON ADMIRACIÓN Y RESPETO, POR HABER CUMPLIDO CON
TAN DIFÍCIL TAREA GRACIAS.

UNA MENCIÓN ESPECIAL A LAS FAMILIAS BAÑUELOS QUINTANA Y BAUTISTA
PRIEGO POR TODO EL APOYO QUE EN TODO MOMENTO ME BRINDARON
GRACIAS.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación intitulada “La Falta de Técnica Legislativa en la Aplicación de la Interpretación Analógica en la Ley Federal del Trabajo”, tiene como finalidad, que se observen las garantías sociales que por primera vez se consagraron en una Constitución, la Mexicana del 5 de febrero de 1917.

En la presente investigación nos avocaremos en particular analizar la figura de la analogía, su interpretación y aplicación en la Ley Federal del Trabajo vigente, toda vez que consideramos que es contraria al derecho social y en especial al derecho del trabajo. Por lo que consideramos necesario dividir el presente trabajo para su estudio en cinco capítulos con el objeto de llegar a una mejor comprensión.

En el primer capítulo, realizamos un bosquejo de la evolución histórica del trabajo en México desde la época prehispánica hasta nuestros días. Enseguida se detalla un marco conceptual del derecho del trabajo como son: marco jurídico: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, El artículo 123 como fundamento del derecho del trabajo en México, Definición Jurídica del Derecho del Trabajo, Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Ley Federal del Trabajo de 1931, Ley Federal del Trabajo de 1970 y las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

En el segundo capítulo hacemos referencia a el derecho social, concepto de derecho, ética y moral, concepto de justicia, diversas especies de justicia, justicia conmutativa, justicia distributiva, justicia legal, justicia social, terminología y concepto del derecho social, el derecho social rama autónoma del derecho y México cuna del derecho social.

En el tercer capítulo abordaremos los siguientes tópicos como son: relación y contrato de trabajo, características del derecho del trabajo, naturaleza jurídica de la relación laboral, elementos de la relación laboral, duración de las relaciones de trabajo, el contrato de trabajo, la forma en el contrato de trabajo y las diversas especies de contratos.

En el cuarto capítulo veremos la rescisión y el despido en el trabajo, concepto, características, causas y efectos de la rescisión, rescisión en el derecho laboral, causas de la rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, causas de la rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

En el quinto capítulo mencionamos la falta de técnica legislativa en la aplicación de la interpretación analógica en la Ley Federal del Trabajo, concepto de técnica jurídica, concepto de técnica legislativa, procedimiento legislativo, la analogía, concepto, especies e interpretación y la aplicación de la analogía en la Ley Federal del Trabajo.

El planteamiento del problema que analizaremos en esta investigación consiste en ¿La interpretación analógica es contraria al derecho social y en especial al derecho del trabajo y al espíritu del Constituyente de (1916-1917) ?

La delimitación del tema problema que abordaremos en el presente estudio son "las normas de rescisión deben ser concretas, ciertas, claras y precisas. Pues de no ser así estarían violando las garantías sociales e individuales por tratarse de un derecho de clase.

El periodo que abarcaremos en la presente investigación comprenderá desde la Constitución de 1917 hasta las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1980.

El objetivo general que se pretende alcanzar con las críticas y conclusiones que se plantean en esta investigación es: "Que se observen y cumplan" las garantías sociales que por primera vez se dan en el mundo en una constitución, la Mexicana publicada el 5 de Febrero de 1917.

El objetivo particular que se persigue en este estudio es la de "Que exista una verdadera congruencia entre la creación de una ley y el espíritu del Constituyente así como el exacto respeto y cumplimiento de las garantías individuales y sociales que consagra y otorga nuestra constitución, a través de las normas de Derecho Social.

La justificación del proyecto de acuerdo al tema-problema de la presente investigación radica en “La seguridad o certeza jurídica en las figuras de la rescisión laboral del contrato y de la relación laboral.

De cumplirse con la justificación del proyecto que anteriormente señalamos, se podría obtener como utilidad práctica “El respeto a los principios procesales del trabajo en atención no sólo al principio del *indubio pro – operatio* sino que además al cumplimiento de los postulados del derecho social, y como posibles repercusiones de lo anterior tendremos en el procedimiento jurisdiccional laboral una mejor valoración jurídica por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La hipótesis que se plantea en la presente investigación es la siguiente “Se constriñera al patrón a demostrar en juicio la causa o causas ciertas, de la rescisión de la relación laboral que invoco, evitando así que en su caso, modifique la litis que siempre sería en detrimento de los intereses del trabajador en el procedimiento y que lo dejaría en estado de indefensión.”

Las variables que presentamos en esta investigación son las siguientes: El cumplimiento del ordenamiento de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente, traería como consecuencia el respeto y la observancia de los principios de legalidad y certeza jurídica contenidos en los artículos 14 y 16 constitucionales, y de los principios emanados del artículo 123 Constitucional.

Se respetaría el espíritu del Constituyente de Querétaro de 1917, como se desprende del contenido del artículo 123 Constitucional.

De derogarse la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se evitaría las violaciones sistemáticas de las garantías sociales e individuales de los trabajadores, y con ello se garantizaría legalidad y seguridad jurídica para los intereses de la clase trabajadora, parte débil de la relación laboral.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación hemos utilizado el método deductivo, ya que hemos partido desde los antecedentes más remotos en que el trabajo como tal era concebido como un castigo hasta la consagración del mismo como un derecho.

La comprobación de la hipótesis de este trabajo de investigación se hará mediante el método de la documentación que consistirá en la exposición de un caso concreto (juicio) que se encuentra subjudice ante la Justicia Federal el cual nos servirá como sustento jurídico para comprobar las violaciones sistemáticas cometidas en contra de los derechos de los trabajadores, al aplicar la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente relativo a la interpretación analógica.

CAPÍTULO PRIMERO
ANTECEDENTES

1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO HUMANO EN MÉXICO

Si el objeto del derecho del trabajo lo constituye el trabajo del ser humano, hemos de empezar por definir el concepto de “trabajo” comúnmente se le identifica como sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. El diccionario de la Real Academia Española lo define como: “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.”

De esta manera, en primer lugar presupone una actividad humana y, por tanto, no será trabajo el que realice una bestia o el que produzca una maquina; en ambos casos se busca la obtención de un provecho o beneficio. En segundo lugar, la actividad humana constitutiva de un trabajo ha de tener un fin determinado, la producción de riqueza. No toda actividad humana implica la realización de un trabajo; así, el ocio entendido como ocio divino del que habla la Biblia en el libro de la creación después de seis días de creación el séptimo se dedico al ocio divino creador. Así la diversión u ocupación que sirva de descanso a otras tareas, o la que el hombre dirige a la realización o practica de deportes o cualquier otra no encaminada a la producción de bienes o servicios, constituyendo actividades humanas no configuran un trabajo, por ausencia de la finalidad que ha de caracterizar a este ultimo. Concluyendo, podemos afirmar que por trabajo ha de entenderse, toda actividad humana que tenga por objeto la producción de bienes y servicios tendiente a la satisfacción de necesidades.

Desde sus orígenes más remotos, el hombre realizo actividades físicas constitutivas de un trabajo. Al parecer, hace aproximadamente 700,000 años, el hombre de java y el de Pekín, que supieron hacer uso del fuego, surge el *homo faber*, esto es, “el hombre que hace cosas”, o mejor el hombre que trabaja. Si partimos del libro I de la Biblia denominado Génesis, solo en la época cuya duración no se determina, en que la primera pareja fue colocada en el paraíso terrenal, el ser humano no tuvo necesidad de dirigir su esfuerzo a la consecución de bienes que dieran satisfacción a sus necesidades. En el momento en que esta primera pareja

toma del fruto prohibido. se le impone el trabajo como pena o castigo, y se le condena a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan con el sudor de su frente. ("Espinas y cardos germinaran por donde camines, parirás tus hijos con dolor y ganaras el pan con el sudor de tu frente.")

El antecedente etimológico de la palabra trabajo deriva de las voces *Tras-travis* que significa obstáculo, traba.

En la Grecia clásica, Aristóteles, el famoso filósofo de Estegira considera al trabajo como una actividad propia de los esclavos; los señores solo deberían ocuparse del estudio de la filosofía y de la práctica de la política. Esta concepción paso a roma cuyos juristas contemplaron el trabajo como una cosa y como tal lo regularon a través de un contrato de arrendamiento de esclavos y de bestias.

Quizá el primer documento importante en el que se reglamenta algunos aspectos del trabajo, como el salario mínimo, el aprendizaje y el pago de jornales a los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los mineros, carpinteros y pastores, sea el Código de Hamurabi.¹

En el régimen corporativo de la edad media, los siervos debían servir a los señores feudales, en un régimen intermedio entre la esclavitud y el hombre libre; el siervo quedaba vinculado al trabajo de por vida y más aún, transmitía a sus descendientes la relación con el feudo. Casi dieciocho siglos transcurrieron en esta larga historia del trabajo, para que el Edicto de Turgot, publicado en Francia el 12 de marzo de 1776, pusiera fin al régimen corporativo y predicara por vez primera el principio de la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre, tesis que se consolidaría con las ideas de los pensadores fisiócratas y con las múltiples escuelas del Derecho Natural que de ahí arrancaron.

¹ Secretaria de Gobernación Nuestra constitución, *Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano*. Tomo XXIV Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1991, p. 12

Por otro lado en la época prehispánica del México antiguo en la sociedad azteca todo individuo, de acuerdo al lugar que ocupaba dentro de la estratificación social y a sus aptitudes laborales, gozaba de libertad para dedicarse al oficio que mas le conviniera. De esa manera, tanto la gran masa de plebeyos o macehuales, así como la gente de origen noble o pilli, tenían la posibilidad de elegir el tipo de trabajo para su manutención y la de su parentela.

A su vez, los miembros de la comunidad tenían la obligación de contribuir con su tequitl o tributo, ya fuera en especie o en trabajo, para el sostenimiento y el desarrollo de la sociedad. Esta aportación incluía al huey tlatoani o supremo dirigente y a los principales funcionarios.

La contribución hecha por la gente común era la mas importante puesto que el tequitl de los macehuales se utilizaba fundamentalmente para cubrir las necesidades de la compleja organización gubernamental tenochca, el mantenimiento de la clase dominante y la construcción de las distintas obras publicas del señorío.

El trabajo de la población en general era administrado por las autoridades del gobierno, las cuales ejercían un rígido control político y económico.

El común de la gente se organizaba en unidades territoriales, políticas y administrativas que recibían el nombre de calpulli; en ellas se encontraban las tierras comunales, otorgadas por el máximo jefe mexica, las cuales producían tanto el sustento del campesino, así como el tributo que debía de ser pagado a las autoridades centrales. Es decir, a cambio de usufructuar una parcela para su mantenimiento, el macehual perteneciente a un calpulli debía pagar tributo al huey Tlatoani, que podía ser de dos formas en trabajo o en especie.

El tequitl en especie consistía en la entrega de productos agrícolas, artesanías, trajes guerreros y otros, mientras el tributo aportado en trabajo consistía en la prestación de servicios personales en las tierras reales o de los nobles, en la

construcción de las grandes obras públicas y en las campañas de expansión militar del imperio azteca, entre otros.²

Es de señalar para el realce del concepto del respeto de la dignidad humana el trabajo que desempeñaban los comerciantes aztecas, en tanto que en todos los tiempos la humanidad ha despreciado y desprecia a los comerciantes, en el Imperio Azteca se les dignifico nombrándoles embajadores y su principal ocupación era el cobro de impuestos a los pueblos sometidos, así como el vigilar las actitudes de los habitantes sometidos. Ya que estos, cuando se revelaban ejecutaban al comerciante (embajador) como señal de repudio al Tlatoani y su imperio entonces, en un breve tiempo llegaba al ejercito azteca con sus 50,000.00 efectivos y desaparecían pueblos y habitantes, no por el hecho de haberse sublevado, sino por no haber respetado la palabra dada al celebrar el tratado de sometimiento al Imperio, faltando así a su dignidad humana tales eran los tamaños de los aztecas como en el caso de un pueblo totonaca que se levanta en contra de la hegemonía azteca, sitia a los cuatro embajadores quienes resisten hasta la llegada del ejercito, rescatados son llevados a la gran Tenochtitlan en donde moctezuma II los recibe en calidad de héroes a la entrada de la alzada de tierra que llevaba al oriente del Imperio, ya en el palacio de Axayacatl los muestra al pueblo congregado para brindarles honores por la gesta heroica, moctezuma en este acto, delante del pueblo congregado, en reconocimiento a su dignidad humana los llama sus tíos.

El sustentante se lleno de orgullo y de pena al constatar esa conducta ética, moral, de gran probidad de los *padres* y los contemporáneos en su desfachatez, su corrupción, sus mentiras, su estulticia y piensa en reivindicar a este México de hoy con el ejemplo del mundo indígena

En la época colonial a lo largo de los tres siglos de dominación española, en la Nueva España existieron diversas formas de trabajo, tanto forzoso como voluntario, entre las cuales destacaron la esclavitud, la encomienda, el repartimiento,

² Ibidem, p.15.

los gremios, así como el trabajo en obrajes, en la agricultura, el trabajo domestico y el artesanal.³

1.1.1. La esclavitud

Fue el primer sistema laboral, después de la conquista, aplicado preferentemente para el trabajo forzado como el de las minas. Era una forma de trabajo gratuito en la que el individuo era considerado como una posesión de su amo.

En 1538 la Corona Española ordeno que los caciques dejaran de esclavizar a sus indios, y en 1548 se expidieron las Leyes Nuevas que prohibían este tipo de esclavismo. Sin embargo, esta medida provoco gran descontento entre los colonos, por lo cual se ordeno la suspensión de las Leyes Nuevas, y se siguieron capturando esclavos indios en regiones alejadas. El trato dado a estos era de abuso y explotación, llegando al grado de golpearlos y marcarlos con un hierro candente.

Finalmente, en 1550 el Virrey Luis de Velasco llego con instrucciones de ejecutar las leyes relativas a la libertad de los indios. Surgió entonces el problema de la esclavitud de los chichimecas, que eran indios rebeldes de la zona norte del territorio mexicano, considerados por algunos como bestias. Con la recopilación de las leyes de indias en 1680, quedo de manifiesto que los chichimecas y todo indígena no debían ser reducidos a la esclavitud, aunque esta se siguió practicando en proporciones considerables.

Las leyes de Indias, maravilloso texto jurídico solo tuvo un defecto que nunca entro en vigor, nunca se aplico el Virrey de Mendoza al conocer el documento dijo: "obsérvese pero no se cumpla".

³ CARRASCO Pedro, *La sociedad Mexicana antes de la conquista*, 3ª ed., México, Ed. Nueva imagen, 1985.

En 1810 el cura Miguel Hidalgo expidió el decreto sobre la abolición de la esclavitud, (Bando de Hidalgo) y posteriormente, en 1812, la Constitución de Cádiz planteo la protección a la libertad civil.

1.1.2. La encomienda

Desde los primeros años de la conquista española, Hernán Cortes estableció las bases para explotar la mano de obra indígena por medio de la encomienda, repartiendo entre los españoles tierras y pueblos de indios, quienes quedaban obligados a prestar servicios personales al encomendero sin remuneración y a entregarle un tributo.

En un inicio la Corona Española se opuso a la encomienda por el poder que otorgaba a los conquistadores sobre los indios y por el abuso y explotación a que daba lugar. Pero finalmente la acepto, señalando al encomendero ciertas obligaciones: defender la tierra con armas y caballos; residir permanentemente en la población donde tenia su encomienda y no en el pueblo de indios; edificar una casa; contraer matrimonio; no ausentarse sin licencia, so pena de perder su encomienda; no actuar ni como corregidores ni escribanos de la población en donde estuviera su encomienda; cuidar de la cristianización de los naturales; proteger a los indígenas y a sus bienes, y tener sus estancias de ganado alejadas de las tierras de indios para no perjudicar sus cultivos.

A cambio de eso, el encomendero podía explotar el trabajo de los naturales y exigirles tributo; el de los indios, era un trabajo obligatorio y perpetuo sin pago alguno. Los ancianos, Mujeres y niños quedaban excluidos. Los indios fueron usados para la construcción de edificios eclesiásticos y civiles, servicios personales al clero, servicio al virrey, reparación de calles, labranza, crianza de animales, trabajo en minas y obrajes.

La concesión de la encomienda era una merced real, y por tanto, solamente podía otorgarla el rey o las autoridades novohispanas con tal facultad, como eran los jefes de expedición, virreyes, presidentes y gobernadores.

1.1.3. El repartimiento

A mediados del siglo XVI, cuando los esclavos indios quedaron liberados y se suprimieron los servicios personales de la encomienda, surgió el problema del suministro de mano de obra. La Corona intentó que el alquiler a jornal fuera voluntario, pero esto no funcionó, ya que el número de indígenas voluntarios fue muy reducido y no satisfacía las necesidades de mano de obra.

En 1550 el virrey Luis de Velasco se encargó de obligar a los naturales a alquilarse para trabajar en el campo y en obras de la ciudad para que no estuvieran ociosos. Se les pagaría un jornal, el trabajo sería moderado y los patrones que cometieran abusos serían severamente castigados. Para realizar este alquiler, se nombraron jueces repartidores, quienes distribuían a trabajadores indios obligándolos a cumplir con tandas de trabajo en el campo, minas, obras públicas y trabajo doméstico, los caciques indígenas y sus hijos, así como mujeres, ancianos y niños estuvieron exentos de cumplir con este trabajo forzoso.

Este sistema de repartimiento obligaba a los naturales a prestar servicios personales de manera rotatoria y recibir a cambio un salario. Los indios debían cubrir turnos semanales; el lunes llegaba al sitio donde trabajarían, descansaban el domingo y al lunes siguiente se les pagaba y podían volver a sus comunidades; esto se repetía tres o cuatro veces al año para cada indio.

En 1601, por orden real, se prohibió el uso de la violencia para el reclutamiento de trabajadores y se estableció la desaparición del repartimiento para labores agrícolas, construcción y toda actividad, excepto para la minería; los naturales deberían escoger libremente a sus patrones y los corregidores solo podían

exigirles que se ofrecieran en determinados lugares, como plazas publicas, para ser alquilados. Sin embargo, el repartimiento se siguió utilizando hasta que en 1632, el virrey de la Nueva España, Rodrigo Pacheco y Osorio, Marques de Cerralvo suprimió el sistema de repartimiento, salvo para el trabajo en las minas, donde continuo funcionando hasta finales de la Colonia.

1.1.4. Trabajo voluntario

Desde principios del siglo XVII se fue desarrollando en la Nueva España el trabajo por libre contratación para la mayoría de las actividades laborales. El contrato de trabajo delimitaba una serie de medidas protectoras para los obreros: solo podían trabajar indios varones entre 18 y 50 años, quedando excluidos los ancianos, mujeres y niños, quienes solo podían realizar determinados trabajos de acuerdo a su edad y sexo; el patrono debía dar trato humano al trabajador, y el contrato se limitaba a un año.⁴

Hubo además leyes que regularon que el salario debía ser pagado en dinero en propia mano del trabajador; se obligo a dar descanso semanario en domingo; la jornada de trabajo seria de sol a sol con un descanso para comer; no podían contratarse indígenas para lugares alejados, a mas de cuatro leguas de su sitio de residencia; se obligo a los patrones a curar a sus trabajadores enfermos, y se les prohibió a ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

1.1.5. Obrajes

Eran empresas propiedad de uno o varios dueños que producían a gran escala y en las que, bajo un mismo techo, se congregaban a un gran numero de obreros. Hasta finales del siglo XVI, el reclutamiento en obrajes era por medio de un contrato libre de trabajo o un sistema libre de aprendizaje, en el que los padres llevaban a sus hijos,

⁴ GUZMÁN, Eulalia. *una visión crítica de la historia de la conquista de México-Tenochtitlan*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.

entre 15 y 20 años, para que aprendieran un oficio por periodo de tres años; los aprendices no cobraban salario, pero Vivian y comían en el obraje. Al finalizar este periodo, el aprendiz recibía empleo en la negociación mediante un contrato de trabajo ante un escribano o juez, en el cual se señalaba el salario, la jornada y otras cláusulas laborales.

1.1.6. Artesanía

A lo largo de todo el periodo colonial, los artesanos indígenas y mestizos fueron en su mayoría quienes continuaron abasteciendo a la población de artículos manufacturados de bajo precio y uso común. La enorme competencia entre los artesanos indígenas y los pocos españoles obligaba a estos a abatir sus precios. Por ello fue necesario organizar los gremios, a semejanza de los sistemas utilizados en Europa y particularmente en España.

El gremio era una asociación de artesanos con un mismo oficio, que se unían con la finalidad de evitar la competencia ya que su finalidad principal era la ayuda mutua. Tenían el monopolio de determinada actividad y el gobierno les imponía un control de precios y calidad de sus productos. Entre los primeros gremios que se formaron en la Nueva España estuvieron bordadores, maestros de escuela, cordoneros, pintores y zapateros entre muchos otros gremios.

Dentro de los gremios había una organización jerárquica de aprendices, oficiales y maestros, con la posibilidad de subir de categoría, siendo el maestro el dirigente del grupo.

Un aprendiz llegaba al taller entre los 18 y 20 años de edad. Si el maestro lo aceptaba, quedaba obligado a cubrir sus necesidades, incluida la atención medica. Además debía enseñarle su oficio con la finalidad de que el aprendiz llegara a ser maestro y pudiera abrir su propio taller. El aprendiz por su parte debía obedecer al maestro, aprender el oficio, cuidar las herramientas, no revelar los secretos

profesionales, no dejar la casa y el servicio del maestro sin su permiso, hasta que terminara su aprendizaje. Por la realización de estas actividades no recibía salario sino sustento y habitación pobres y escasos.

Un oficial era un asalariado que trabajaba para un maestro. Después de un plazo señalado, el oficial presentaba un examen para convertirse en maestro y abrir su propio taller.

El salario en los gremios debía pagarse en dinero, y su monto era fijado por el gremio con autorización del virrey o el cabildo. La jornada de trabajo era de 12 horas, con dos descansos para el almuerzo y la comida. Los menores de edad y las mujeres cumplían la misma jornada, pero se les prohibía realizar el trabajo nocturno. Los sábados se laboraba media jornada y los domingos y días festivos eran de descanso.

1.1.7. Trabajo en minas

La explotación de minas en la Nueva España se realizó con trabajo forzoso, así como con trabajo libre. Dentro del repartimiento estaba la obligación de trabajar en centros mineros, por lo que muchos indios fueron transportados a estas regiones para cumplir con su jornada. Cuando se llegaba a cubrir un salario, este era mayor que el de los demás trabajadores, lo cual era un aliciente. El horario de trabajo era de siete horas, con descanso los domingos y días festivos. Si un trabajador se accidentaba, se le pagaba la mitad del jornal y se le daba atención médica, así como alimentos a precios accesibles e instrucción religiosa.

1.1.8. Trabajo agrícola

Durante los primeros años de colonización, el cuidado del campo estuvo en manos de los indios dados en encomienda que trabajaban las tierras de su encomendero.

Cuando se prohibió el servicio personal de los naturales, la mano de obra agrícola fue sustituida por el repartimiento.

A fines del siglo XVI, las epidemias causaban gran mortandad entre los naturales, lo cual trajo como consecuencia escasez de mano de obra. Además, en esta época, las pequeñas propiedades y ranchos comenzaban a abrir paso a las haciendas, que eran extensiones de tierra más grandes, dedicadas a la agricultura comercial. Y por esta razón, para los dueños de las tierras era de suma importancia contar con campesinos fijos que aseguraban el trabajo durante todo el año.

Para ello fueron atrayendo a nativos y sus familiares, para que se establecieran en las tierras de la hacienda; fueron llamados como en España gañanes, naborios o laborios. Estos recibían un jornal, una ración semanal de maíz, un pedazo de tierra para sembrarlo, y en ocasiones vestimenta y utensilios de trabajo; con esto veían asegurado su trabajo y satisfechas sus necesidades básicas, aunque prácticamente perdían la libertad de trasladarse de sitio o de trabajo.

1.1.9. Servicio Domestico

Para este tipo de trabajo se utilizaron tanto esclavos como indígenas, asignados por medio del repartimiento o por libre contratación. Los domésticos libres y de repartimiento gozaban de un salario, alimentación, habitación, atención medica y entierro. Debían ser bien tratados, y para evitar la esclavitud entre ellos se prohibió su contratación por más de un año. Este trabajo fue ampliamente ocupado por mujeres indígenas que, siendo solteras, necesitaban la aprobación de sus padres y las casadas del marido. En caso de embarazo, no podrían trabajar a partir del cuarto mes de gestación y hasta que el niño cumpliera tres años.

Para finales de la época colonial encontramos una gran cantidad de trabajadores de libre contratación para todas las actividades, y un menor número de

esclavos que alcanzaron su libertad en 1810, con la proclama de don Miguel Hidalgo y Costilla. Las relaciones de trabajo se regían por las ordenanzas, dadas específicamente por los monarcas o por las autoridades competentes a nivel local: corregidores, alcaldes o virreyes.

Durante la primera mitad del siglo XIX, las condiciones de los trabajadores no estaban legalmente establecidas, es decir, no existía una ley que amparara y regulara la actividad laboral, aun cuando se había proclamado la libertad de trabajo.

Con la promulgación de la independencia se rompieron los ordenamientos coloniales y se plantearon muchos cambios: se fomentó la industria; la educación comenzó a transformarse; la esclavitud desapareció, y las relaciones de propiedad en las ciudades se modificaron. Sin embargo, el comercio siguió siendo el gran organizador de las actividades productivas y la estructura económica que se desarrolló a finales de la época colonial permaneció.⁵

Algo similar aconteció en la sociedad. No obstante los cambios implantados, como la supresión de la esclavitud, tres siglos de disposiciones coloniales no podían modificarse con leyes emitidas por las administraciones republicanas. En la cúspide de la pirámide social estaban los blancos y, según los historiadores Josefina Vázquez, después de 1821 la sociedad mexicana podía dividirse en los siguientes grupos: empresarial, eclesiástico, oficialista y popular.

El grupo empresarial estaba integrado por comerciantes, industriales, mineros y grandes hacendados. Los criollos dominaban las dos últimas actividades y tuvieron cierta participación en la industria. Pero la parte industrial y comercial importante estuvo en manos de extranjeros primordialmente españoles, franceses e ingleses.

⁵ FLORIS MARGADANT, Guillermo, *Introducción a la historia del derecho mexicano*, 7ª ed., México, Ed. Esfinge, 1986, p. 95.

El clero sufrió modificaciones, entre otras cosas, por el predominio de los criollos y el cambio de mentalidad en algunos de sus miembros. Existían diferencias importantes entre el bajo y el alto clero, sobre todo en la cuestión de ingresos. El alto clero se vio muy favorecido porque era dueño de grandes propiedades, beneficiario del diezmo y receptor de bienes testamentarios, protegido por el fuero eclesiástico y dueño de la educación. El sustento del clero regular y los curas, es decir, del bajo clero, fue un verdadero problema ya que generalmente Vivían de las limosnas parroquiales y las misas.

La clase oficialista estaba formada por el ejército y por la burocracia. Esta última dependía del erario público y estaba sujeta a los cambios de las muy variables administraciones.

La clase popular estaba constituida por todos los que no formaban de las clases mencionadas, es decir, rancheros, indígenas, peones, trabajadores de las minas, artesanos, obreros, sirvientes, vendedores ambulantes, dulceros, voceadores de periódicos. Las condiciones de vida de este grupo social eran las más deplorables de la sociedad mexicana. Los niños formaban parte de la población económicamente activa y se iniciaban en las labores desde los seis o siete años. Las mujeres se ocupaban de actividades relacionadas con el servicio domestico o labores afines: costura, lavado elaboración de tortillas, venta y comercialización a mínima escala y otras labores similares. Por otra parte las colocaciones no eran fijas. Por ejemplo la formación de los ejércitos mediante el sistema de la leva; la salida de la población en busca de trabajo hacia las minas del norte, y la insignificancia de la producción económica impedían, entre otros factores, generar empleos estables.

Un caso interesante de mencionar es la fábrica de cigarros perteneciente a Manuel Escandón, industrial mexicano. Para lograr emplearse en dicha fabrica, los trabajadores se reunían en la puerta de la cigarrera antes de la cinco de la mañana, y de esa multitud se aceptaba solamente a los trabajadores necesarios para cubrir la producción requerida. Los que quedaban fuera podían probar suerte al día siguiente.

Una vez dentro del edificio, los trabajadores se acomodaban en largas mesas de trabajo y esperaban la llegada del supervisor y de las listas de la buena conducta.

Algunos empleados mantuvieron la costumbre de llevar una caja de auxilios, con el fin de cubrir gastos inesperados como el entierro de algún compañero fallecido, dar pensión a las viudas o hacer la fiesta del santo. A estas agrupaciones se les conoció como sociedades mutualistas y para la segunda mitad del siglo XIX se habían extendido bastante. Entre otros ejemplos están la Gran familia Artística. Fundada por Juan Cano y José Ma. Miranda en 1861; la fraternidad de Sastres de 1864, y la sociedad de artesanos y Agricultores, de 1867.

Ante la proliferación de desempleados, a partir de mediados del siglo XIX se organizaron en la ciudad de México diversas entidades administrativas llamadas cuarteles, que dividían el espacio urbano en pequeñas unidades. Los alcaldes de cada cuartel tenían como función ser los padres políticos de la porción del pueblo que se les encomienda. Dichos funcionarios se aseguraban de que no hubiera vagos y tenían la facultad de enviar a los jóvenes sin empleo a trabajar con personas conocidas; en el caso de las mujeres les daban trabajo de costura. Así mismo las actividades no sujetas a gremios, oficios o talleres, como los vendedores ambulantes, eran sancionadas por la policía.⁶

En cuanto a las condiciones laborales del campo, hacia finales del siglo XVIII y principios del XIX existían en las haciendas cuatro clases de trabajadores, a saber: peones permanentes, en su mayoría trabajadores agrícolas, aunque existían también vaqueros, pastores y artesanos, trabajadores eventuales, generalmente de un año; arrendatarios, y medieros y aparceros. La clasificación anterior estaba sujeta a las particularidades de cada hacienda.

⁶ MACEDO JAIMES, Graciela, *Elementos de historia del derecho Mexicano*, México, Universidad Autónoma del Estado de México, 1988.

La jornada de trabajo del peonaje estaba regida por la luz del sol, es decir, duraba doce horas. La retribución al trabajador era la estrictamente necesaria para que conservara su fuerza física y pudiera alimentar a su familia. Nunca recibía dinero en efectivo, sino en maíz y otros artículos, los cuales eran expedidos en la Tienda de Raya por medio de vales.

A pesar de la organización desarticulada del trabajo, las mesas trabajadoras existían y comenzarían a ser tomadas en cuenta hasta la promulgación de la Constitución Federal de 1857.

En el transcurso de la primera mitad del siglo XIX, México había enfrentado una política inestable, además de fuertes conflictos internacionales. Para 1853 el poder ejecutivo recaía nuevamente en Antonio López de Santa Ana, respaldado por las bases de la administración de la República, leyes de carácter centralista. Sin embargo, muy pronto el gobierno de Santa Ana se convirtió en una dictadura, situación que provoco otra revuelta interna.

El 1 de marzo de 1854, el grupo opositor a Santa Ana proclamo el Plan de Ayutla. Dicho documento exigía, además de la destitución del presidente, la reunión de una junta constituida por un representante de cada departamento o territorio cuyo objeto seria elegir un presidente interino, mismo que convocaría a un congreso extraordinario. Uno de los dirigentes de la lucha fue Juan Álvarez, quien resulto electo presidente. La pugna entre los liberales puros radicales y los moderados motivo la determinación de Álvarez de transmitir la Jefatura de la nación a Ignacio Comonfort, el 8 de Diciembre de 1855.

El nuevo mandatario decreto, el 5 de mayo de 1856, el Estatuto Orgánico provisional que debía regir a la nación mientras una asamblea legislativa elaboraba una nueva Constitución.

El artículo 32 del Estatuto estableció que nadie podía obligar a sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Además, una ley fijaría las modalidades de los contratos de trabajo. El precepto 33 determinó que los menores de catorce años no podían prestar servicios personales sin intervención de sus padres o tutores, y a falta de estos, de una autoridad política.

Posteriormente se iniciaron los trabajos del Congreso Constituyente que darían forma a la Nueva Constitución. Para ello se presentó un proyecto que comenzó a discutirse a partir de junio de 1856. Dentro de los debates se trató por primera vez el problema del trabajo.

Cabe destacar la intervención del diputado Ignacio Ramírez “El Nigromante”, ya que en su discurso los diputados escucharon por primera vez los términos de “problema social y derecho social”, además Ramírez sostuvo las nuevas teorías sociales encaminadas a la protección de los niños; de los hijos abandonados y huérfanos; de las mujeres, y de los trabajadores y obreros en general, a fin de incluir la reglamentación de sus condiciones laborales dentro de la Constitución. Sus planteamientos fueron acogidos con beneplácito por muchos de los constituyentes que habían objetado el proyecto de Constitución, que omitía normas sociales encaminadas a la protección del proletariado esclavizado y explotado.

En apoyo a su tesis de la necesidad de crear un Derecho Social, Ramírez debatió en la sesión del 7 de Julio de 1856 el proyecto original en los términos siguientes:

El proyecto de constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de vuestra soberanía revela en sus autores un estudio no despreciable, de los sistemas político de nuestro siglo; pero al mismo tiempo, un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra patria.

Otra de las fuertes críticas de Ramírez al proyecto fue la sobre vivencia del estado de servidumbre por parte de los patrones en detrimento de los jornaleros. Ramírez pugno porque se legislara para evitar la miseria y el sufrimiento de los trabajadores; que estos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. No obstante sus valiosas intervenciones, el concepto que el proyecto tenía sobre el trabajo no se modifico y el texto del artículo 32 de la Constitución de 1857 fue el siguiente:

Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios y escuelas practicas de artes y oficios.

La promulgación de la Constitución de 1857 produjo serios conflictos políticos entre los liberales y conservadores debido al gran contenido de ideas liberales progresistas. Los conservadores no la reconocieron y en 1857 se inicio la Guerra civil llamada Guerra de Reforma o Guerra de Tres años. La facción liberal, encabezada por Benito Juárez, logro el triunfo en 1861 e impuso el orden restableciendo la Carta Magna de 1857.⁷

Dadas las difíciles condiciones nacionales, el 25 de enero de 1862 Juárez emitió una ley que castigaba con la muerte a los infractores del orden público y a quienes incitaran a la supresión del trabajo en las fábricas o empresas.

Hasta 1864 los intentos conservadores de implantar una monarquía en México dieron fruto. Napoleón III, rey de Francia, auspicio la empresa de establecer en México el régimen monárquico e hizo recaer la corona en Maximiliano de Habsburgo. En contradicción con los conservadores mexicanos, que habían patrocinado su acceso al trono, Maximiliano elaboro una legislación social tendiente al desarrollo de la nación y a la protección de campesinos y trabajadores.

⁷ CUE CANOVAS. Agustín, *Historia social y económica de México*, 2ª ed., México, Ed. Trillas, 1980.

El estatuto Provisional del Imperio, dentro de los artículos 69 y 70 prohibió el trabajo gratuito y forzoso; los trabajadores no podían prestar sus servicios indefinidamente, y se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Además se expidió una ley conocida como "Ley del Trabajo del Imperio", de 1865, que consiguió la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios; una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de cárceles privadas y de los castigos corporales; establecimiento de escuelas en las haciendas en donde habitaran mas de 20 familias; inspección del trabajo, y sanciones monetarias por violación a las normas anteriores.

Ante el efímero Imperio de Maximiliano, las disposiciones anteriores quedaron escritas, pero no tuvieron consecuencias, ya que las fuerzas liberales Juaristas repelieron en 1867 la invasión y lograron restituir como código único la Constitución de 1857. Juárez volvió a ocupar la presidencia y en 1870 se expidió el Código Civil. Dicho ordenamiento trato de dignificar el trabajo y para ello dedico un titulo aplicable a todas las actividades del hombre. En el se agruparon los patrones, lo concerniente al ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.

A la muerte inesperada de Juárez, se encargo del poder Ejecutivo el presidente de la Suprema Corte de Justicia, Sebastián Lerdo de Tejada. Poco tiempo después el voto ciudadano lo convirtió en Presidente Constitucional para el periodo 1872-1876.

En 1872 se creo la primera asociación de trabajadores asalariados denominada "Circulo de Obreros", que agrupaba a mas de 8,000 socios y representaba a cientos de sociedades mutualistas y cooperativistas, como la sociedad Fraternal de sombrereros, de meseros, la Sociedad Esperanza de zapateros, entre otras.

Al término de su periodo presidencial. Lerdo intentó reelegirse, pero había perdido popularidad. Además, José Ma. Iglesias, presidente de la Suprema Corte de Justicia, y Porfirio Díaz desconocieron el gobierno de Lerdo, provocándose con ello el levantamiento del Coronel Oaxaqueño quien propuso a la nación su Plan de Tuxtepec. El triunfo de Díaz lo llevo en 1876, por primera vez, a la presidencia de la Republica. Al termino de su mandato, en 1880, fue sustituido por Manuel González 1880-1884, reeligiéndose en 1884 y quedo en el poder hasta 1911.

Bajo el largo periodo presidencial de Díaz, las clases dominantes se unieron a los miembros de la dictadura, y en un grupo homogéneo dispusieron de la riqueza agrícola, industrial y comercial del país. Las condiciones de los trabajadores, especialmente del peón, empeoraron progresivamente. Existía un control debido a su endeudamiento y se consignaba a los peones que trataban de escapar. Se ejercía un sistema de vigilancia y represión tan intenso, que difícilmente podían organizarse protestas y levantamientos de dichos grupos.

La insipiente industria comenzaba a extenderse; la rama textil estaba en su mayor parte en manos de españoles; la minería estaba controlada por los ingleses y norteamericanos; los artesanos eran industriales pequeños, generalmente familiares y sin peso económico, y la empresa de construcción de ferrocarriles estaba en manos de ingleses y norteamericanos.

Al iniciar el siglo XX, las malas condiciones de trabajo y las nulas prerrogativas de la clase trabajadora contribuyeron a la idea de crear organizaciones que enfrentaron los intereses patronales. Pero como las disposiciones legales no permitían la formación de sindicatos ni el entallamiento de huelgas, los trabajadores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero que en realidad se orientaban hacia una organización sindical. Durante el primer decenio del presente siglo, algunos gobernantes como José Vicente Villada del Estado de México 1904 y Bernardo Reyes de Nuevo León, trataron de corregir esta situación, para la cual promulgaron leyes sobre "Riesgos y Profesionales".

Las sociedades mutualistas, también denominadas Círculos de Obreros Libres, tuvieron como principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, autores del programa y Manifiesto a la Nación de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en 1906. La importancia de este manifiesto para el derecho laboral fue trascendente, ya que planteaba la jornada de ocho horas; el salario mínimo; la reglamentación del trabajo doméstico; la prohibición del trabajo a menores de quince años; mejoras en las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; habitación para los trabajadores; indemnización por accidente de trabajo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; supresión de las tiendas de raya, y limitación al empleo de extranjeros en las empresas.

Aún cuando el programa salió al dominio público, en julio de 1906, las ideas de los Flores Magón eran ya conocidas por los obreros libres y organizados, gracias a las publicaciones *Regeneración* y *el hijo del Ahuizote*, de franco contenido revolucionario. De esta manera los trabajadores de la empresa *Cananea Consolidated Cooper Co, S.A.*, que funcionaba en la mina Oversight, en Cananea, Sonora, comenzaron a organizarse formando la llamada Unión Liberal Humanidad, y poco después el club Liberal de Cananea, cuyas funciones se realizaban de manera clandestina para evitar la persecución.⁸

El 1 de junio de 1906, cansados del trato injusto, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina al grito de: "Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo". Algunas autoridades como el jefe de la policía del lugar y el presidente municipal intervinieron para que se designara una comisión mediadora ante los representantes de la empresa, la cual quedó constituida por doce obreros encabezados por Esteban Baca Calderón y Manuel Diéguez.

Cuando la noticia de la huelga se extendió, los trabajadores de otras minas como "El Demócrata" y "El Capote" se unieron al movimiento con un paro total dentro

⁸ CORDOVA, Arnaldo, *La ideología de la revolución Mexicana*. 14ª ed., México, Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México, 1985.

del pliego de peticiones, los huelguistas solicitaron, además de cuestiones estrictamente locales, la jornada de ocho horas, salario mínimo y limitación al empleo de trabajadores extranjeros. Estas solicitudes fueron calificadas de impertinentes y por lo tanto rechazadas. Sin embargo, los hermanos Metcalf, encargados de la maderería de la mina, insultaron a los trabajadores reunidos y les arrojaron agua, los huelguistas respondieron a la agresión tratando de alcanzar a los agresores, pero fueron recibidos a tiros. Lo anterior ocasiono que el resto de los trabajadores prendieran fuego a la maderería.

Los enfrentamientos causaron numerosas bajas entre los trabajadores; finalmente la huelga fue reprimida y a los dirigentes de la misma los aprehendieron y fueron enviados a San Juan de Ulúa. Aun cuando las peticiones de los huelguistas no obtuvieron respuesta, la huelga de Cananea marco un luto y un importante precedente dentro del incipiente movimiento obrero mexicano.

Otra huelga importante fue la de los obreros de la fabrica textil de Rió Blanco, Veracruz, en donde José Neira, agonista convencido, formo el gran Circulo de Obreros Libres de Rió Blanco, que en 1906, reorganizaría José Morales.

Para contrarrestar la fuerza de los trabajadores textiles, los patrones de la Ciudad de Puebla organizaron el Centro Industrial Mexicano, al que se adhirieron los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Tlaxcala. Una vez organizados, redactaron un reglamento de trabajo para la industria textil, documento absolutamente denigrante para el trabajador. Los obreros de Puebla y Tlaxcala lo rechazaron y declararon la huelga el 4 de diciembre de 1906. Por su parte, los dueños de las empresas respondieron con un paro patronal para presionar a los trabajadores. Estos pidieron a Porfirio Díaz su intervención para la resolución del conflicto.

Díaz acepto, y el cuatro de enero de 1907 cito, por medio de Ramón Corral, entonces Vicepresidente, a los representantes de los huelguistas. La resolución del

presidente no agradó a los trabajadores de Río Blanco, pues otorgaba la razón a los patrones. El 7 de enero, frente a las puertas de la fábrica, los obreros celebraron un mitin donde manifestaron su inconformidad. Al igual que en Cananea, la provocación de las empresas ocasiono que los huelguistas se amotinaron y quemaran la tienda de raya.

También en Nogales y Santa Rosa los Obreros vivieron una situación similar. Las empresas se dirigieron a Díaz, quien reprimió las huelgas por medio de la violencia.

En 1908 la Gran liga de Trabajadores Ferrocarrileros de San Luis Potosí también expreso su inconformidad, principalmente por la discriminación hacia a los obreros sindicalizados. La huelga estallo y durante seis días paralizó el recorrido de la Ciudad de México a Laredo. Finalmente las tropas Federales reprimieron el paro.

Mientras tanto, en el ámbito político, 1909 fue el año de las elecciones presidenciales. El partido Reeleccionista y el Demócrata propusieron nuevamente a Porfirio Díaz y los partidos antirreeleccionistas apoyaron a Francisco I. Madero.

Al iniciarse las campañas electorales, el gobierno porfirista se encargo de desacreditar y reprimir el movimiento maderista. Llegado el momento de las elecciones. Díaz mando apresar a Madero en Monterrey Nuevo León, por haberlo agraviado verbalmente y con ese pretexto fue trasladado a la cárcel de San Luis Potosí.

Durante junio y julio de 1910 se realizaron las elecciones presidenciales, en donde Porfirio Díaz y Ramón Corral resultaron electos Presidente y Vicepresidente.

Por su parte, el candidato independiente escapo de la Ciudad de San Luis Potosí. Se refugio en San Antonio Texas, y junto con sus colaboradores redacto el plan de San Luis Potosí, fechado el 5 de Octubre de 1910, en donde desconocía al

gobierno dictatorial por considerar que las elecciones habían sido fraudulentas; invitaba a la población a levantarse en armas el día 20 de noviembre.

Al extenderse por toda la República la rebelión maderista, se incrementó el número de sindicatos y agrupaciones obreras, con diferentes características e ideologías, que iban desde las mutualidades tradicionales hasta las anarcosindicalistas. Algunas de estas agrupaciones sobrevivieron pocos meses. Las más importantes como las mineras, textiles y ferrocarrileras, cuyos centros de acción se encontraban en la ciudad de México, Veracruz y los centros mineros del norte del país, se fortalecieron hasta convertirse en actores principales de la revolución.

Ante el avance revolucionario, el 1 de marzo de 1911 Díaz suspendió las garantías Constitucionales; reprimió a las empresas independientes; eliminó clubes políticos, y prohibió toda clase de manifestaciones públicas. Ante esta disposición dictatorial, los estados de Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal firmaron el 18 de marzo de 1911 el Plan Político Social, en donde se protestó contra la actitud represiva del gobierno y la supresión de garantías. Entre sus demandas se encontraban aquellas que trataban de favorecer a los grupos de obreros y campesinos, en especial la referida al aumento de jornales, la disminución de horas de trabajo y la limitación en la contratación de trabajadores extranjeros.⁹

La medida represiva de Díaz no logró frenar a los revolucionarios y era evidente que el gobierno comenzaba a debilitarse. Con la toma de Ciudad Juárez, el derrocamiento del gobierno porfirista fue casi inmediato, y el 21 de mayo de 1911 se firmaron los tratados de Ciudad Juárez. Estos daban fin a las hostilidades y plantearon la renuncia de Díaz y Ramón Corral a la presidencia y vicepresidencia respectivamente. En consecuencia, el Secretario de Relaciones Exteriores, Francisco León de la Barra, fue nombrado presidente provisional mientras se realizaban elecciones.

⁹ ULLOA Berta, *Historia general de México tomo II*, 3ª ed., México, Ed. Harla, 1988, p.1091.

El gobierno de León de la Barra se limitó a cumplir lo estipulado en los Tratados de Ciudad Juárez, como licenciar tropas revolucionarias y convocar a elecciones presidenciales. Asimismo combatió a las fuerzas zapatistas y afrontó diversos problemas sociales, dentro de los cuales estaban las constantes huelgas, producto del descontento obrero dadas sus condiciones laborales y la falta de respuesta por parte del gobierno para mejorar su situación.

El 24 de junio de ese año, Madero lanzó un manifiesto en donde planteaba la condición laboral de los trabajadores; afirmaba que:

Si su situación bajo el punto de vista político ha sufrido un cambio radical, pasando del papel miserable de paria y esclavo a la altura augusta del ciudadano, no espere que su situación económica y social mejore tan bruscamente, pues eso no puede obtenerse por medio de decretos ni de leyes sino por un esfuerzo constante y laborioso de todos los elementos sociales.

En las campañas electorales, realizadas por Madero en algunos estados de la república, su plan político no contemplaba la reforma laboral como uno de los principales puntos a tratar; sin embargo, en un discurso en Veracruz dado en el mes de Septiembre manifestó que el gobierno apoyaría a las organizaciones obreras y a los sindicatos.

Cabe mencionar que durante los meses de marzo y octubre de este mismo año, se formaron diversos sindicatos y confederaciones como eran los sastres, albañiles, impresores, carpinteros y artesanos entre otros, cuyos objetivos iban encaminados al mejoramiento de sus agremiados.

En noviembre Madero ocupó la Presidencia de la República, y en cuanto a su política obrera adoptó medidas que satisfacían las necesidades de los trabajadores, y aunque legalmente no eliminó las disposiciones antiobreras del

Código Penal en contra de la huelga y de la creación de confederaciones, si se desarrollo una gran actividad sindical en todo el país.

El 18 de diciembre Madero publico una ley que creo el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaria de Fomento, el cual inicio sus actividades el 2 de Enero de 1912. Su finalidad era regular las relaciones obrero-patronales, de manera que el gobierno no sirviera de mediador público un boletín del trabajo y resolvió varias huelgas a favor de los asalariados.

A principios de 1912 la mayor parte de las huelgas estaban localizadas en el Distrito Federal, Tlaxcala, Puebla y Veracruz, desarrollándose la mayoría en fábricas Textiles. En sus demandas pedían un jornal de diez horas y aumento salarial. El 20 de enero se reunieron industriales en el ministerio de gobernación, con la finalidad de discutir el establecimiento de salarios y horas de trabajo uniformes en todo el país. También se planteo una jornada de trabajo más reducida para menores de edad, evitando exponerlos a trabajos forzados. Finalmente, en febrero, se acordó que la jornada seria de 10 horas y se aumentaría el salario.

Al mismo tiempo que Madero afronto el problema laboral, combatió las rebeliones zapatitas, orozquistas, reyistas y felicistas. Por su parte Pascual Orozco lanzo el 25 de marzo de 1912 el Plan de la Empacadora. En el desconocía a Madero como autoridad, y entre otras cuestiones abordo el problema laboral en el artículo 34, en donde especifico la necesidad de suprimir la tienda de raya, la reducción de horas laborales, prohibición de trabajo a menores de 10 años y mejores condiciones de higiene dentro de las fabricas.

La inconformidad de los trabajadores obligo al gobierno a realizar en julio una conferencia, en donde el departamento de Trabajo presento un programa para delimitar las obligaciones, derechos y responsabilidades de los trabajadores. Finalmente, durante casi todo un mes de sesiones, los empresarios y los representantes de los trabajadores llegaron a un acuerdo: otorgar un salario mínimo

general de 1.25 pesos diarios; además los obreros obtuvieron ventajas en relación a sus derechos, obligaciones y privilegios. Cabe señalar que durante todo su régimen, Madero protegió a los grupos sindicales, caso específico fue la Liga Obrera Mexicana, la cual contribuyó a la proliferación de organizaciones mutualistas, cuyos objetivos fueron evitar conflictos laborales a través de la negociación.

Una de las agrupaciones más importantes de este periodo fue la casa del Obrero, fundada el 22 de septiembre de 1912. Estaba constituida por gremios de canteros, tipógrafos, zapateros, carpinteros y sastres, entre otros. Fue dirigida por el grupo Luz, cuyos integrantes eran artesanos ilustrados que se preocupaban por la superación individual y colectiva del obrero, la Casa del Obrero fungió como órgano cultural de tendencia liberal y anarquista. Trato de fortalecer el sindicalismo y llevo a cabo huelgas, paros y manifestaciones, situación que provoco que fuera hostilizada por las autoridades gubernamentales.¹⁰

El 25 de Septiembre de 1912 Madero envió una iniciativa de Ley al Congreso de la Unión que aplicaría un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón y que favorecería a los trabajadores textiles. Dicha iniciativa origino debates en la Cámara de Diputados, pero finalmente fue aprobada.

En febrero de 1913 Madero fue victima de un cuartelazo planeado por los Generales Félix Díaz y Bernardo Reyes. Durante el levantamiento armado el General Victoriano Huerta se adhirió al movimiento y obligo al presidente Madero y al Vicepresidente José María Pino Suárez a renunciar a sus cargos; a través de una maniobra legal llevo a la presidencia y ordeno el asesinato de Madero y Pino Suárez.

En respuesta a estos acontecimientos, Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila, emitió el 26 de marzo el Plan de Guadalupe, en donde se estipulaba el desconocimiento de Huerta como presidente de la república y designaba a Carranza

¹⁰ CASTOREÑA Jesús, *Manual del derecho obrero*, 3ª ed., México, Ed. Fuentes impresores 1959.

Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, iniciándose así una lucha armada en contra del gobierno, en el norte del país.

En esta etapa la actividad de protesta de los trabajadores descendió debido a la lucha armada. Algunas fábricas cerraron temporalmente y otras hicieron reajuste de personal. No obstante, de febrero a junio se registraron más de 25 huelgas con la participación de más de 16 mil obreros.

Durante el periodo huertista, en una manifestación celebrada el 1 de mayo, la casa del obrero adquirió la denominación de Mundial (COM) y con más de 25 mil obreros exigió ante el Congreso de la Unión la jornada de 8 horas diarias, la ley de indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, así como el reconocimiento legal de los dirigentes sindicales. Posteriormente algunas Uniones y agrupaciones adoptaron la categoría de organizaciones sindicales.

Con relación al departamento de Trabajo, Huerta optó por seguir una política de fortalecimiento laboral, que a la larga le benefició al conseguir el apoyo político de algunas agrupaciones.

Paralelamente Carranza también se preocupó por la situación de los trabajadores; en septiembre de 1913, en un discurso que emitió en Hermosillo, Sonora planteó la necesidad de crear una legislación que favoreciera tanto a los campesinos como a los obreros.

En mayo de 1914 la Casa del Obrero Mundial tuvo enfrentamientos con el gobierno que provocaron el cierre de la sede de la organización y el encarcelamiento de algunos de sus miembros.

Por su parte, el Ejército Constitucionalista obligó a Huerta a abandonar el poder en julio de 1914 y fue sustituido por Francisco S. Carbajal. El 13 de agosto se firmaron los tratados de Teoloyucan que pusieron fin a las hostilidades entre el

gobierno y los revolucionarios y disolvieron al Ejército Federal. El ejército Constitucionalista entro victorioso a la Ciudad de México y se procedió a la designación de un gobierno provisional.

El día 21 de agosto la Casa del Obrero Mundial abrió nuevamente sus puertas. Carranza convoco a una convención que se celebraría el 1 de Octubre en la Ciudad de México y a la que solo asistieron sus fuerzas. Posteriormente esta convención se traslado a Aguascalientes en donde asistieron las facciones villistas y zapatitas, además de las carrancistas.

En la soberana convención revolucionaria de Aguascalientes Eulalio Gutiérrez fue nombrado presidente provisional, cuestión que Carranza no acepto y cambio la sede de su gobierno al estado de Veracruz.

Mientras tanto, varios gobernadores expedieron algunos decretos para poder solucionar los problemas laborales existentes. Entre ellos estaban los siguientes:

En Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 se decreto la ley del general Manuel M. Diéguez que estipulo el descanso dominical; el descanso obligatorio; el derecho de vacaciones (8 días al año), tanto para los obreros estatales como particulares; también estableció la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y de almacenes de ropa.

En el mismo estado, el 7 de octubre se instituyo la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga. En ella se planteo el concepto de trabajador; se fijo un salario mínimo general de \$ 1.25, para los mineros \$ 2 pesos y para los trabajadores del campo \$.60 centavos; se prohibió el trabajo a menores de 9 años y se formo la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el estado de Veracruz se expidió el 19 de octubre la Ley de Candido Aguilar, la cual incluyo la reglamentación de la jornada laboral, estableció el servicio medico obligatorio y creo los tribunales de Trabajo.

El 6 de octubre, también en Veracruz, se redacto la Ley Agustín Millán, la cual reconoció a las asociaciones profesionales (antecedente de los sindicatos), les proporciono personalidad jurídica y contribuyo a la proliferación de organizaciones gremiales.

Por otra parte, Carranza trato de legitimar su poder a través de una serie de reformas y decretos que atenderían las necesidades económicas, políticas y sociales de la población. Con tal fin, el 12 de diciembre se hicieron las adiciones al Plan de Guadalupe. Con respecto a la situación laboral se planteo la necesidad de contar con una legislación que mejorara la condición del trabajador.¹¹

En enero de 1915, con ayuda de sus colaboradores, Carranza creo la Confederación Revolucionaria cuya finalidad era la adhesión de las uniones obreras a favor del constitucionalismo. Para esto, el 29 de ese mismo mes propuso una modificación a la Carta Magna de 1857 con la finalidad de facultar al gobierno para legislar en materia del trabajo, minería, instituciones de crédito y comercio. También se integro una Comisión de Legislación Social que se encargo de elaborar proyectos y leyes que pusieran fin a los problemas obreros.

En base a una investigación previa realizada en Estados Unidos sobre conflictos laborales, José Natividad Macias mostró un proyecto que abarcaba los elementos constitutivos del contrato de trabajo. En el se estableció la obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores casas; una jornada de 8 horas con un día de descanso a la semana; el salario estaría fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje; señalo que la huelga seria un derecho un "derecho social económico", y por

¹¹ GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel, *La revolución laboral*, México, Ed. Plaza y Valdez. 1996, p.48.

ultimo. el proyecto contemplo la formación de sindicatos y el establecimiento de contratos colectivos de trabajo. Aunque este proyecto no pudo realizarse por la guerra civil que continuaba en el país, más tarde fue una de las bases del artículo 123 en el Constituyente de 1917.

Dadas las condiciones de la revolución, la situación económica de los trabajadores era cada día más precaria; muchas fábricas cerraron y la inflación alcanzo niveles verdaderamente críticos.

A través de una serie de negociaciones que entablo Álvaro Obregón con los obreros, el 17 de febrero de 1915, la Casa del Obrero Mundial firmo un acuerdo en el cual se comprometió a colaborar con las fuerzas carrancistas. Así se formaron los Batallones Rojos, en donde también destaco la participación de las mujeres. La casa del obrero mundial se convirtió en un instrumento de propaganda de difundir la doctrina sindicalista y organizar a los obreros. Estos, en su mayoría. Exigían el aumento de salario y una jornada de 8 horas. Pese a la situación, carranza mantuvo la política de continuar apoyando a la Casa del Obrero Mundial, tanto en la ciudad de México como en Veracruz, por lo que diversas demandas fueron resueltas favorablemente.

Cabe mencionar que durante la estancia del Ejercito Constitucionalista en Celaya Guanajuato, Álvaro Obregón decreto el 19 de abril que el salario mínimo para los jornaleros seria de \$.75 centavos diarios en efectivo, así como el aumento del 25% de la ración en el cereal.

El 12 de abril el secretario de Gobernación, Rafael Zubaran Capmany, realizo un proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo. En el se implantaron los derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, salario mínimo, jornada laboral, contrato colectivo, reglamento de taller y se estableció lo relativo a los sindicatos.

En Yucatán, Salvador Alvarado se preocupó por la cuestión obrera y el 14 de mayo expidió una legislación en la que creó el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Reconoció la huelga como instrumento de defensa del trabajador, legalizó y promovió las organizaciones sindicales.

Al finalizar el año los grupos huelguistas aun estaban latentes y la Casa del Obrero Mundial comenzó a tener problemas con el gobierno carrancista, ya que intentó licenciar a los Batallones Rojos de las fuerzas Constitucionalistas.

El 2 de enero de 1916 la Casa del Obrero Mundial convocó a sus afiliados a formar la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal. Un mes después, su presidente, el líder del sindicato Mexicano de Electricistas Luis N. Morones, convocó en Veracruz al Primer Congreso Obrero Preliminar Nacional. Así se fundó la Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana (CTRM), cuya tenencia ideológica era anarcosindicalista. Dicho grupo trató de unificar a todas las organizaciones que se encontraban dispersas en el país, pero su actividad fue efímera.

Debido a la difícil situación económica de México, la Federación de Sindicatos del Distrito Federal solicitó a los dueños de la fábrica el pago de salarios en oro o su equivalente en papel moneda de circulación legal, así como el pago de un salario mínimo no menor de un peso oro, y una jornada de 8 horas. Las demandas no fueron resueltas y el gobierno empezó a intervenir. Los obreros no se rindieron y el día 22 realizaron un paro general en la ciudad de México que detuvo los principales servicios de comunicación. Por su parte, el gobierno trató de conciliar el conflicto, pero las huelgas empezaron a proliferar.

El movimiento obrero exigió nuevas respuestas a sus demandas mientras la situación económica se agravaba. El 31 de julio estalló una huelga general que suspendió todos los servicios de la ciudad de México. En respuesta, Carranza decretó alguno de los puntos de la Ley del 25 de enero de 1862; entre ellos estaba la pena de muerte a quienes trastornarán el orden público; asimismo, prohibía la

suspensión de labores en las fábricas. Finalmente la huelga fracaso y junto con ella comenzó el desmoronamiento del movimiento. La Casa del Obrero Mundial fue disuelta por Carranza el 2 de agosto, y la Federación Obrera del Distrito Federal entro en receso el mismo día.

Paralelamente a estos acontecimientos, algunos gobernadores, preocupados por estos problemas, crearon algunas instituciones para resolver los conflictos. El 20 de febrero de 1916 Heriberto Jara estableció en Veracruz el Consejo de Explicación, Comités de Conciliación y Tribunales de Arbitraje. En Coahuila Gustavo Espinosa Míreles estableció el 20 de septiembre la sección de trabajo; entre sus propuestas estipulaba la conciliación entre obreros y patronos, estimulaba la creación de sociedades cooperativas y la educación para los trabajadores. El 12 de octubre en Sonora, Adolfo de la Huerta estableció el Departamento de Trabajo, cuyos objetivos era crear iniciativas de ley que favorecieran al asalariado y vigilar las condiciones de higiene y seguridad de las fábricas. Por ultimo en Yucatán, Salvador Alvarado convoco en noviembre a un primer congreso obrero.¹²

Al triunfo de los constitucionalistas sobre los convencionistas de Aguascalientes, se considero necesario realizar algunas reformas a la constitución de 1857, por lo que más tarde Carranza convoco a un congreso Constituyente, el cual realizo su primera sesión ordinaria el 1 de diciembre de 1916.

En su mensaje y proyecto de Constitución, con relación a los trabajadores, Carranza señalo la necesidad de reformar la fracción XX del artículo 72 para expedir leyes sobre el trabajo.

Los debates en torno al artículo 5º fueron importantes, ya que a partir de estos surgió la necesidad de crear un apartado dedicado a las relaciones obrero-patronales.

¹² KRAUZE Enrique, *Puente entre siglos Venusiano carranza*, México, fondo de cultura económica, 1987, p.107.

La comisión voluntaria para la elaboración del proyecto del artículo 123 estuvo integrada por Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael de los Ríos y José Inocente Lugo. Este último era jefe de la dirección de trabajo de la Secretaría de Fomento (pero no participo en el Congreso como diputado). La comisión trabajo durante los primeros días de enero de 1917 para formular el artículo 123. El título llevaría como nombre "Del Trabajo y de la Previsión Social."

El dictamen se presentó el día 23 y solo la fracción XVIII, referente a la huelga, provocó controversia. Finalmente los artículos 5º y 123 fueron aprobados por unanimidad de 163 votos.

El establecimiento de los derechos obreros en la Carta Magna de 1917 marco el reconocimiento del trabajador como clase socialmente productiva. La clase trabajadora conquisto, a través de la Constitución de 1917, un conjunto de demandas económicas que mejoro su nivel de vida. Tales demandas fueron: la estabilización del salario mínimo; la jornada máxima de trabajo de ocho horas; la higienización de los lugares de trabajo; la prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, y estableció jurídicamente el derecho a huelga, entre otras. Actualmente el artículo 123 Constitucional ha sufrido reformas que posteriormente se analizaran en el marco jurídico correspondiente.

Después de promulgada la constitución de 1917, el gobierno continuo dictaminando disposiciones de tipo laboral; así, el 27 de noviembre de 1917 se creo la "Ley por la que se establece la forma de integrar la juntas centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito".

Las organizaciones obreras siguieron proliferando, y dentro de las más importantes se encontraba la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), creada en 1918, cuya finalidad consistía en satisfacer las necesidades económicas del obrero.

Los conflictos que se desarrollaron durante este periodo, y que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los estados, originaron que en 1927 se crearan la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación.

En el año de 1931, durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, se expidió la Ley Federal del Trabajo. Durante su vigencia sufrió varias reformas y su finalidad fue la de mantener el equilibrio en las relaciones obrero-patronales. Esta ley permaneció en vigor hasta 1970, cuando se publicó la Ley Federal del Trabajo Vigente.

En diciembre de 1937 el Presidente de la República Lázaro Cárdenas envió al Congreso de la Unión una iniciativa de "Estatuto Jurídico" para regular la prestación de servicios de los trabajadores del Poder Público. La Cámara de Senadores recibió el proyecto, que después turnó a las comisiones Unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales. La comisión encargada de dictaminar el estatuto, tras una serie de debates, aprobó la iniciativa con 158 votos a favor y 6 en contra. El 5 de diciembre de 1938 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, bajo el nombre de "Estatuto Jurídico de los Empleados al servicio de los Poderes de la Unión". Uno de los logros del Estatuto Jurídico fue el reconocimiento a los derechos laborales de la burocracia a nivel Constitucional, ya que dio origen al Apartado "B" del artículo 123 de la Carta Magna.

1.2. MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1917

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las leyes siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.¹³

¹³ ROUAIX Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, Ed. CEN, 1984.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajos, los patrones estarán obligados a proporcionar a los

trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas

- XIII. Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulté del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminada 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 de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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 obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes aunque se expresen en el contrato.
1. Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

2. Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 3. Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
 4. Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 5. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 6. Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
 7. Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
 8. Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que Serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.
- XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;
- XXX. Asimismo, serán consideradas da utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

1.2.1. Reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional Apartado “A”

La primera reforma tuvo por objeto federalizar la legislación laboral, que a partir de entonces (1929), se dictaría por el Congreso de la Unión (la primera Ley Federal del Trabajo se promulgaría y entraría en vigor el 18 de agosto de 1931) y declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.¹⁴

¹⁴ Secretaría de Gobernación, *Nuestra Constitución. Historia de la libertad y soberanía del pueblo Mexicano, Del trabajo y de la previsión social artículo 123*, Ob. cit. p 60.

La segunda reforma adiciono la fracción IX al determinar que si las comisiones encargadas de los salarios mínimos no se ponían de acuerdo, resolvería en definitiva la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva (1933).

La tercera reforma elimino la excepción, que en perjuicio de los trabajadores de establecimientos fabriles militares para el ejercicio del derecho de huelga, se establecía la fracción XVIII (1938).

La cuarta reforma dio amparo constitucional a la formación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que ya existía de todas maneras e incorporo la fracción XXXI que fijaría los casos de competencia federal en relación a los conflictos de trabajo (1942).

La quinta reforma incorporo un apartado "B" relativo a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, dejando como apartado "A" el texto anterior (1960).

Más que una reforma, una simple aclaración, se produjo al precisarse el alcance de la fracción IV del inciso "A" (1961).

La séptima reforma, en su conjunto la de mayor volumen, fue hecha a iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, afectando a la fracción II (prohibición en general del trabajo nocturno de los menores después de la diez de la noche); III (elevando a dieciséis años la edad mínima para trabajar); VI (para establecer los salarios mínimos profesionales y modificar el sistema de fijación de los mínimos, en general, por zonas económicas); IX (que creo un sistema distinto para la fijación de los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas); XXI y XXII (para reintegrar, en alguna medida, pero no del todo, el derecho a la estabilidad en el trabajo que había sido cancelado por la Suprema Corte de Justicia en 1941, con la Ejecutoria Oscar Cue) y XXXI (para incluir nuevos casos de jurisdicción federal) (1962).

La octava reforma modifico la fracción XII para establecer el Fondo Nacional de la Vivienda (1972) lo que se extendió a los trabajadores al servicio del Estado (novena reforma), con adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del Apartado "B" (1972).

La décima reforma cambio el proemio del Apartado "B" para excluir a los trabajadores de los territorios, que se habían ya convertido en estados (1974).

Para consagrar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, lo que supuso la modificación de las fracciones II, V, XI, XV, XXV, y XXIX se llevo a cabo la undécima reforma (1974).

La duodécima reforma adiciono la fracción XXXI del Apartado "A" (1975).

La decimotercera reforma incorporo las reglas de capacitación y adiestramiento a cuyo efecto el texto de la antigua fracción XIII se agrego a la fracción XII, reservando la XIII para las nuevas reglas (1978).

La decimocuarta reforma incremento las causas de jurisdicción federal (1978).

La incorporación de un nuevo párrafo inicial al artículo 123 que consagro el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos se produjo con la decimoquinta reforma (1978).

La decimosexta reforma agrego al Apartado "B" la fracción XIII bis relativa a los trabajadores bancarios. Parcialmente quedara sin efecto al aprobarse en definitiva la que será la decimoctava reforma antes mencionada (1982).¹⁵

¹⁵ Ibidem. p.78.

Por último, mediante la décimo séptima reforma, se cambió de nuevo la reforma de determinar los salarios mínimos, estableciendo el concepto de zonas geográficas y suprimiendo el salario mínimo para el campo (fracción VI del apartado "A") (1986).

1.2.2. Leyes reglamentarias y secundarias vigentes más relevantes

1. Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de mayo de 1928.
2. Ley de Amparo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 1936.
3. Ley General de Sociedades Cooperativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de febrero de 1938.
4. Ley que incorpora al régimen del Seguro Social obligatorio a los productores de Caña de Azúcar y a sus trabajadores, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre de 1963.
5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.
6. Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.
7. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.
8. Ley del Seguro Social, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973.

9. Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1976.
10. Ley del Seguro Agropecuario y de Vida Campesina, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1980.
11. Ley del impuesto sobre la renta, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1980.
12. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1983.
13. Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis, del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983.

1.3 EL ARTÍCULO 123 COMO FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Sin duda el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 constituye el pilar en el que se fundamenta el Derecho del Trabajo en México como una disciplina con carácter autónomo que rescata el estatuto laboral de la cárcel del Derecho Privado. Antes de la promulgación de la Constitución de 1917, el contrato de trabajo formaba parte junto con el mandato y con el contrato de servicios profesionales de un solo título incluido en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 que le siguió; de esta manera la relación jurídica que vinculaba a una persona física con otra física o moral a través de una prestación subordinada y remunerada de servicios, era de naturaleza civil. Esta situación prevaleció hasta el triunfo de la Revolución Maderista en donde por primera vez se empieza a legislar en materia específica de trabajo.¹⁶

¹⁶ GOMEZ MONTERO, Armando. *El régimen jurídico del trabajo en México*, México, s/e, 1993, p.6.

El Presidente Madero expide el decreto del Congreso de las Comunas del 13 de diciembre de 1911 que crea la oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para intervenir en la solución de los conflictos entre capital y trabajo. La traición de Victoriano Huerta, interrumpe estos esfuerzos que se habrían de reanudar con la Revolución Constitucionalista de Venustiano Carranza. Este último en discurso pronunciado el 24 de septiembre de 1913 en el salón de cabildos de Hermosillo, Sonora, afirma:

“Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero, pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicadora y social.”

Al exhorto del Jefe del Ejército Constitucionalista respondieron diversas entidades federativas expidiendo sus leyes de trabajo que se conocen e identifican como la legislación preconstitucional. Entre las más importantes cabe destacar las siguientes:

1. Ley de Aguascalientes del 8 de agosto de 1914 que reduce la jornada máxima de trabajo a 9 horas, impone el descanso semanal y prohíbe cualquier reducción en los salarios.
2. Ley de San Luis Potosí del 15 de septiembre de 1914 que fija los salarios mínimos.
3. Ley de Tabasco del 19 de septiembre de 1914 que reduce a 8 horas la jornada máxima de trabajo.
4. Ley de Jalisco del 7 de octubre de 1914 que establece una jornada máxima de 9 horas prohibición del trabajo de los menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, responsabilidad de los empresarios en materia de riesgos de trabajo y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

5. Ley de Veracruz del 4 de octubre de 1914, con resonancia e influencia en toda la República pues al mismo tiempo que consagra los principales derechos individuales del trabajo propicia que el 19 de octubre de 1915 se expida la primera ley de Asociaciones de la República abriendo paso al derecho de los trabajadores a sindicalizarse.
6. Leyes de Yucatán de 1915 conocidas como "Las cinco hermanas" que reglamentarían la cuestión agraria, la hacienda, el catastro, el municipio libre y el trabajo.

Toda esta legislación preconstitucional esta presente en las discusiones originadas en el seno del Congreso Constituyente de Querétaro que el 23 de enero de 1917 aprobaría el artículo 123 y con ello la primera declaración de Derechos Sociales en el mundo, que precedió a la Constitución Bolchevique Rusa de 1918 y a la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

Aun cuando el texto original del artículo 123 abarcaba la regulación de todo contrato de trabajo, los servidores públicos continuaron al margen de la protección del derecho laboral; su incorporación solo se produce de manera integral hasta el año de 1960 en que se adiciona al artículo 123 con el apartado "B" y se elevan a rango Constitucional los derechos sociales de los trabajadores al servicio del Estado, proceso que concluye el 3 de febrero de 1987 en que se incorpora al régimen Jurídico laboral a los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados y Municipios, mediante las adiciones de la fracción V y de la fracción VIII de los artículos 115 y 116 Constitucionales.

1.4 DEFINICIÓN JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

La problemática de la definición de una disciplina jurídica, presenta indudables dificultades de resolución; sin embargo, en el fondo de las cosas cualquier intento por definir el derecho del trabajo, tendrá por fuerza un valor relativo, dada su permanente transformación, reflejo de la tendencia expansiva del derecho

laboral. El maestro de Buen clasifica las múltiples definiciones que los estudiosos y tratadistas han presentado de la siguiente manera:¹⁷

Clasificación de
Las Definiciones

- 
1. Las que atienden a los fines del Derecho Laboral.
 2. Las que atienden a los sujetos de la relación laboral.
 3. Las que atienden al objeto de la relación laboral.
 4. Las que atienden a la relación laboral en si misma.
 5. Definiciones complejas.
 6. Definiciones dobles.

Solo nos concretaremos a presentar una definición por cada uno de los aspectos que responden a la clasificación del maestro de Buen.

Así, atendiendo a los fines del derecho laboral, **Mario de la Cueva** afirma:

“El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”

Atendiendo a los sujetos, **Gallart Folch** define al derecho del trabajo como:

“El conjunto de normas dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre patrones y obreros y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores.”¹⁸

¹⁷ GOMEZ MONTERO, Armando. *El régimen jurídico del trabajo en México*, Ob. cit. p 7.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo* Tomo II, 9ª ed., México, Ed. Porrúa, 1992.

Atendiendo al objeto **Rafael Caldera** sostiene:

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”

Pérez Botija define al Derecho del Trabajo atendiendo a la relación laboral en sí misma y, al respecto sostiene:

“Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, y los efectos de la protección y tutela del trabajo.”

Néstor de Buen nos da en su propia definición, un buen ejemplo de las que se conocen como complejas al pretender abarcar en su contenido las principales características de la disciplina y así, nos dice:

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la Justicia Social.”

Manuel Alonso García propone una definición doble:

“En sentido amplio o doctrinal, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”; En sentido estricto o jurídico positivo, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación y dependencia.

Para **Alberto Trueba Urbina** el Derecho del Trabajo es:

“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: “socializar la vida humana”¹⁹

Tomando en cuenta los elementos constitutivos de lo que debe entenderse por la caracterización del Derecho del Trabajo, relacionando el derecho objetivo del trabajo con los fines que el mismo ha de perseguir, proponemos la siguiente definición:

Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienden a regular las relaciones obrero-patronales y que tiene por fin proteger, tutelar y reivindicar a las clases trabajadoras a través de la consecución de la justicia social.

1.5 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La creación de nuestros Tribunales de Trabajo origino una serie de debates para determinar cual era la naturaleza jurídica de los mismos ya que se pretendía que estos no tenían imperio para ejecutar sus resoluciones, criterio que fue sostenido aun por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual señalaba que si bien es cierto que la Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Autoridades Publicas, creadas por la propia Constitución, no eran Tribunales con imperio para ejecutar sus propias determinaciones, pues su misión era arbitrar los conflictos que se suscitaban entre el trabajo y el capital, ejerciendo solamente, funciones de arbitro, pero limitadas por la fracción XXI del propio artículo 123, apartado “A” de la Constitución, luego entonces, cualquiera de las partes podía no aceptar el arbitraje o la sentencia que se hubiere dictado.²⁰

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho social mexicano*, México, Ed. Porrúa, 1978.

²⁰ OJEDA CORDOVA, Marco Antonio. De la reforma al artículo 946 de la ley federal del trabajo, Tesis profesional, Centro de Estudios Universitarios, México, 1998, p. 20.

La tesis anterior no se modificó sino hasta el 1° de Febrero de 1924, con la Ejecutoria de "La Corona S.A.", en la cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que era falso que las Juntas fueran Tribunales Especiales, ya que eran instituciones paralelas a los Tribunales Civiles, Mercantiles, Penales, entre otros, y que fueron creadas por la Asamblea Constituyente y que corresponden a las legislaturas de los Estados delimitar su competencia.

Las autoridades constitucionalmente competentes para resolver los conflictos de trabajo son diferentes según se trate de trabajadores regidos por el apartado "A" o "B" del artículo 123 constitucional.

De conformidad con la fracción XX del apartado "A", 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 de los patrones y uno del gobierno.

Son pues organismos de composición tripartita que están capacitados para resolver conflictos individuales y colectivos de trabajo. No son tribunales judiciales sino de conciencia, pues sus funciones corresponden más al Estado Social que al Estado Político. Existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con Juntas Especiales en las entidades federativas para acercar la justicia laboral al lugar en que surge el conflicto, y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada una de las entidades federativas.

Por otra parte el primer párrafo de la fracción XII del apartado "B" dispone que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales deben ser sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que de conformidad con el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, será colegiado, funcionará en pleno y en salas, se integrará cuando menos por tres salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera. Cada sala estará integrada por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los

Trabajadores, designado por la Federación de sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un tercer Magistrado arbitro, que nombraran los dos primeros y que fungirá como presidente de la sala. En las entidades federativas podrán funcionar las salas auxiliares que el pleno considere necesarias, integradas en igual forma. El pleno se integrara con la totalidad de los Magistrados de las salas, y un Magistrado adicional, designado por el presidente de la República, que fungirá como presidente del propio Tribunal.

El segundo párrafo de la citada fracción XII del apartado "B" del 123 Constitucional, dispone asimismo que los conflictos entre el poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Conforme a los artículos 153 y 154 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, para este efecto se constituye con carácter permanente, una Comisión Sustanciadora que se integra con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el pleno, otro lo nombrara el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y a otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se tomarán por la mayoría de votos.²¹

La Comisión sustanciadora o de instrucción, solo se encargara de la tramitación del expediente y de emitir un dictamen, pasando este ultimo al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución definitiva.

Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia considera que las Juntas no son Tribunales Especiales por los siguientes motivos:

1. Son tribunales establecidos expresamente en la Constitución específicamente en la fracción XX del artículo 123, además de que en las fracciones subsecuentes se determino de manera general las atribuciones

²¹ BASSOLS, Narciso. *Improcedencia y sobreseimiento en el amparo*. México, s/e. 1930, p. 31.

que les compete, las cuales deben reglamentarse por las Legislaturas de los Estados.

2. No son Tribunales Especiales, aun cuando están designados a resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o conflictos entre el trabajo y el capital, todo esto en razón de la materia pues a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada Tribunal, se han establecido Tribunales Civiles, Penales, Mercantiles, etc. Todo lo anterior a fin de lograr que la expedición de Justicia se realice de manera pronta y expedita.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Tipo de Documento: **JURISPRUDENCIA** Clave de Publicación: 1021

Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 5ta. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte HO Página: 712

No son tribunales especiales porque no han sido instituidas para conocer de determinado negocio, sino de todos aquellos para los cuales les dan competencia, tanto el artículo 123 constitucional como las leyes reglamentarias del trabajo, que los Estados dicten.

Esta tesis tiene importancia histórica, pues examina la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y además data de la época en que las legislaturas de los Estados concurrían con el Congreso de la Unión en la expedición de las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

Como consecuencia la Suprema Corte sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales competentes para conocer de los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales.

CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

Tipo de Documento: **JURISPRUDENCIA** Clave de Publicación: 92

Sala o Tribunal emisor: 2da. Sala - 5ta. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Apéndice de 1995

Volumen: Tomo V, Parte SCJN Página: 66

Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera, se avoca al conocimiento de esos conflictos, indudablemente carece de competencia para resolverlos, y con ello viola las garantías individuales de los interesados.

El anterior criterio provoco una serie de reacciones por lo que a fin de analizar y precisar la naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Confederación de Cámaras Industriales convoco a un concurso, mandándose publicar posteriormente un libro con varios de los trabajos realizados, entre los que destaco principalmente el del Lic. Narciso Bassols, quien afirmo que “es falso que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Tribunales especiales al funcionar como Tribunales del trabajo, porque los Tribunales dotados de competencia especifica no se confunde con los tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son verdaderas autoridades publicas, tanto para los efectos constitucionales del Amparo, como para todas las consecuencias que esto engendra en derecho Publico, considera que las Juntas no son Tribunales ni Especiales ni de los prohibidos por el artículo 13 de nuestra ley fundamental, ni de los ordinarios, las violaciones engendradas al fallar como Tribunales del Trabajo no se refieren a las señaladas en el artículo 13 mencionado, sino a los artículos 14 y 16 de la Constitución, las Juntas se instituyeron para prevenir, conciliar y resolver los conflictos colectivos de trabajo, pero su papel es muy diferente al de los Tribunales Especiales.”²²

También propone el Lic. Narciso Bassols la creación de Tribunales del trabajo, integrados en forma tripartita como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, “para que examinaran los conflictos individuales y para que impartieran la Justicia sin las trabas que representa el Código de Procedimientos Civiles, manifestando además de que dicha integración lograría impedir abusos de alguna de las partes, con lo cual se puede además exigir y garantizar una buena aplicación de las leyes.”

²² DE BUEN, Ernesto, *Derecho procesal del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 1988.

En 1930 el Lic. Narciso Bassols realizó un nuevo ensayo titulado “¿Qué son por fin las Juntas de Conciliación y Arbitraje?”, en este trabajo trata de determinar cual es la naturaleza jurídica de nuestros Tribunales del Trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia en una ejecutoria de fecha 24 de septiembre de 1928, sostuvo que no constituían un Tribunal y días después. El 9 de octubre del mismo año, en otra ejecutoria, manifiesta que son verdaderos tribunales.

Por otro lado el artículo 123 de nuestra Constitución faculta al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, originando con esto que se crearan una diversidad de disposiciones en cuanto a conceptos y criterios, todos ellos diferentes.

Ante el caos reinante, el 26 de julio de 1929, el Presidente de la Republica, Emilio Portes Gil envía a la cámara de senadores una iniciativa de ley para reformar conjuntamente la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, manifestando lo siguiente: “debido a la gran diversidad de leyes ambiguas y contradictorias en materia laboral, las cuales no benefician a los trabajadores y desalientan a los patrones, se hace necesaria la federalización de la Legislación Obrera, ya que además no existe razón para conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores del país, por lo que se hace necesario reformar la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductorio del artículo 123 así como la fracción XXIX del mismo artículo de nuestra Constitución, con lo cual únicamente se atribuye al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo”.

Esta reforma fue aprobada el día 22 de agosto de 1929 publicándose las mismas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de septiembre del mismo año.

1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

De la Constitución de 1917 a la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 hubo un intenso proceso de elaboración de proyectos y normas en materia laboral. Uno de los proyectos más interesantes fue el de 1928, conocido como proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación, mismo que se considera como el primer antecedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe mencionar que en el año de 1929 se publicó una reforma Constitucional que modificaba el artículo 123 Constitucional concretamente en su párrafo primero y en la fracción XXIX estableciendo la supresión de la facultad otorgada a las Legislaturas Locales para que expidieran Leyes del Trabajo, con lo cual se Federaliza la Materia Laboral, esto es, el Congreso de la Unión quedaba facultado para legislar lo concerniente al trabajo.²³

Lo anterior sirvió de base para que el 18 de agosto de 1931 se promulgara la Ley Federal del Trabajo, publicada el día 28 del mismo mes y año. "Con este ordenamiento legal se amplían las normas Constitucionales reguladoras de las relaciones de trabajo en general."

"En 1931, se expidió la Ley Federal del Trabajo, misma a la que sirvieron de antecedente "El Proyecto Portes Gil", redactado por la comisión integrada por Enrique Dulemeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, así como las reformas hechas por la convención celebrada en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en la segunda mitad del año de 1931, expidiéndose en época del Presidente Pascual Ortiz Rubio el día 18 de agosto de 1931, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de agosto del mismo año."²⁴

²³ DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo*, Tomo I 5ª ed., México, Ed. Porrúa, 1994.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II 7ª ed., México, Ed. Porrúa, 1993.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, especialmente de la Ley de trabajo de Veracruz, misma que señalaba como sus finalidades.

“Remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar estas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política el de ser justas.”

De acuerdo con los legisladores que crearon la Ley de 1970, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue una obra que cumplió brillante y eficazmente la función a la que fue destinada ya que ha sido uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, “la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios. Hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde.”

1.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a esta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos. El proceso de elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se llevo prácticamente diez años, pues se inicio en 1960 cuando el Presidente López Mateos designo una comisión para que se preparara un anteproyecto. Dicha

comisión se integro con el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco y con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local, Licenciados Maria Cristina de Tamayo y Ramiro Lozano, asimismo formo parte de la comisión el Doctor Mario de la Cueva.

En el año de 1962 hubo un primer anteproyecto, pero la comisión se dio cuenta que eran necesarias algunas reformas a la Constitución Política Federal.

Después, al inicio de 1967, el entonces Presidente de la Republica, Gustavo Díaz Ordaz designo una segunda comisión con los mismos integrantes, pero aumentada con el Lic. Alfonso López Aparicio, la cual elaboro un segundo anteproyecto en 1968.

El Doctor Mario de la Cueva, integrante de la comisión, relata que sostuvieron conversaciones con trabajadores y empresarios, quienes hicieron sus respectivas observaciones y sugerencias que fueron tomadas en cuenta para la redacción del proyecto final, dando por resultado la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo que el Presidente de la República envió al Congreso de la Unión. Después de las discusiones correspondientes se aprobó la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970, para entrar en vigor el 1º del mismo año.²⁵

Por otro lado no debemos olvidar el concepto de Justicia Social en la nueva Ley ya que, la idea de Justicia Social en que descansa la nueva ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el profesor Gustavo Radbruch:

“La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente ligado el bien común.”

²⁵ GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel, *La revolución laboral*, Ob. cit. p. 74.

En el artículo 2º se establece como tendencia de las normas de trabajo conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

No solo el derecho sustantivo de la nueva ley es proteccionista de los trabajadores, sino también debe entenderse que lo es el derecho procesal, aun cuando no autoriza a través de esto que los trabajadores logren la socialización parcial de los bienes de la producción; sin embargo, no obstante la desigualdad notoria que existe entre el obrero y el patrón se adopta el contrarrevolucionario principio de igualdad de las partes en el proceso es decir, de paridad procesal como puede verse en el dictamen de la Cámara de Diputados.

Cuando la Justicia Social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es Justicia Social es tan solo disfrazar de socialista el *ius suum quique tribuere* de los romanos. La función de la Justicia Social no es solo tutelar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicado los derechos del proletariado. Este concepto de Justicia Social que emerge del artículo 123 constitucional difiere esencialmente de la idea de la nueva ley laboral. En efecto, el concepto de Justicia Social, según el autor principal de la ley, es aristotélico y radbruniano materialista y espiritualista múltiples ideas, frases literarias, menos lo que proviene del ideario de nuestro gran estatuto fundamental del trabajo que es esencialmente protector y redentor o como expresa el mensaje del artículo 123 reivindicatorio de los derechos del proletariado.²⁶

Así, podemos concluir diciendo, que si bien es cierto que esta nueva ley tiene algunas mejoras importantes, como las ya expuestas en líneas arriba, también cabe mencionar que aun estamos muy lejos de comprender el verdadero espíritu de la "justicia social", que el visionario e ilustre Diputado don Ignacio Ramírez "El Nigromante" nos enseñara en aquellos discursos pronunciados ante el Congreso

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6ª ed., México, Ed. Porrúa, 1981, p. 191.

Constituyente de 1857 y que lastimosamente no hemos alcanzado aun a comprender así, el espíritu que engendra el Constituyente de 1917 y muy particularmente el artículo 123 nos muestra el verdadero sentido de la justicia social la cual tiene por fin último la protección y reivindicación de las clases económicamente débiles.

1.8 LAS REFORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvo varias reformas, alguna de ellas significativas, por ejemplo, en el año de 1974 fueron cinco reformas las que se llevaron acabo, modificándose varias disposiciones, y los años siguientes también se efectuaron diversas reformas, pero las más sobresalientes fueron las de 1980.

Refiriéndome concretamente a esta última reforma laboral aludida, mencionaremos que por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada al Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1979, se propusieron modificaciones importantes a la Legislación Laboral.

Después de los debates procedentes se aprobaron dichas reformas, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y entraron en vigor hasta el día 1 de mayo de ese mismo año.²⁷

La reforma laboral de 1980 es de gran trascendencia ya que se modificaron los Títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución, Responsabilidades y Sanciones respectivamente. Por lo tanto el Procedimiento Laboral experimento cambios importantes y esenciales.

²⁷ DÁVALOS, José, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Ed. Porrúa, 1988.

José Dávalos comenta dicha reforma laboral diciendo lo siguiente “Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la Conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia 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.”

Sin lugar a dudas es fundamental que el Derecho Procesal del Trabajo también evolucione, pues servirán de poco las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías.

El aspecto procesal de la Ley Federal del Trabajo es de mucha trascendencia ya que se basa en principios esenciales como son; su carácter público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se inicia a instancia de parte, y es protector del trabajador, por ejemplo, cuando se da la suplencia de la defensa deficiente, además, se procura la continuación del proceso hasta que se dicte el laudo correspondiente y se proceda a su ejecución, para lo cual se establecen diversos procedimientos como el de embargo.

Por otra parte, se dedica todo un CAPÍTULO relativo a las pruebas, siendo admisibles, en el proceso todos los medios que no sean contrarios a la moral y al derecho, especialmente se contienen normas con relación a la confesional, documental, Testimonial, pericial, inspección, presuncional e instrumental.”

Comparado lo anterior con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos grandes diferencias pues en este ordenamiento son pocas las disposiciones de carácter procesal, inclusive no se dedica todo un título para el proceso ya que el Título Séptimo trata “del Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo”, lo que revela el enfoque principal dado hacia el Tribunal y no hacia el procedimiento por tanto , no es de extrañar la falta de normas sobre las pruebas y los procedimientos para la ejecución de los Laudos. Consecuentemente, queda claro que el aspecto procesal esta mejor regulado en la Ley Federal del Trabajo, la cual de manera supletoria cubre las omisiones en que incurre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPÍTULO SEGUNDO
LAS DIVERSAS ESPECIES DE JUSTICIA
Y EL DERECHO SOCIAL

2.1. CONCEPTO DE DERECHO, ÉTICA Y MORAL

“Volver los ojos al inmediato pasado y recordar los principios de la ética valorativa y del deber ser, no es ejercicio inútil, sino un retornar de conciencia que nos permite reafirmar nuestras convicciones para adecuarlas en la búsqueda de la justicia social.”

Lic. Roberto Valdez Amezcua
Ex director de la Unidad de Funcionarios Conciliadores del TFCA.

La palabra “derecho” deriva del vocablo latino “*directum*” que en su sentido figurado, significa “lo que esta conforme a la regla, a la ley, a la norma”.

“Derecho” es lo que no se desvía a un lado ni a otro, lo que es recto, lo que se dirige sin oscilaciones a su propio fin.

Las normas de conducta existen en sociedad para su propia sobrevivencia; es decir, cuando el ser humano se percata que es gregario por necesidad, también se da cuenta de que esa necesidad que tiene el hombre requiere de reglas, y estas reglas de conducta son necesarias para la vida de los individuos. Esas reglas les van a permitir no solo vivir en comunidad, sino también revisar sus fines espirituales, materiales y societarios. Entonces estaremos en presencia del elemento jurídico, el cual se ha venido desarrollando a la par de la historia de la humanidad, primero a partir de ciertas normas de carácter general desarrollados en los clanes y en las hordas, para después desarrollar conceptos jurídicos mas completos en las tribus y finalmente en estructuras estatales mas acabadas.

La creación del orden jurídico-político (orden jurídico) supone necesariamente el ejercicio de un poder, cuyo elemento generador es la comunidad y cuya causa eficiente es el grupo humano que en su nombre o en su representación lo elabora. Ese poder es el medio a través del cual se consigue la organización o estructuración jurídico-política que la nación pretende darse (autodeterminación) o que la nación acepta mediante su acatamiento (legitimación).

Evidentemente las normas se han venido desarrollando en la medida que las personas han tenido la necesidad de desarrollar sociedades humanas mas

complejas, y así llegar a codificaciones que regularan sus conductas. El sistema legal en la historia de la humanidad tiene muchos años, por ejemplo el Código de Hamurabi en Babilonia, el cual, no solo incluía reglas de convivencia, además preveía las sanciones para aquellos que no las contemplaban. Eso quiere decir, que el ser humano tiene la necesidad de normar la convivencia, de establecer reglas de conducta que fueran comúnmente aceptadas.

Pese a ello, todavía hace 2,000 años a.c., no se podía hablar de un Estado plenamente configurado, según lo dispuesto en un Estado de Derecho (orden jurídico). Un estado es, comparándolo con el concepto de sociedad, una estructura jurídico-política. Por eso, en aquel entonces al carecer de estructuras jurídico-políticas consolidadas, se desconocían las instituciones estatales, sin embargo, ya existían reglas sociales de conducta que se imponían en la sociedad para permitir una sana convivencia. Por lo tanto se puede distinguir que desde entonces existían reglas de conducta de carácter obligatorio sancionadas por la sociedad y por lo tanto, de manera incipiente el derecho por eso, desde esa óptica, el derecho surge antes que el estado y le da origen.

El derecho como tal, es un sistema racional que norma la conducta de las personas, pero que es declarado obligatorio por la autoridad. Son reglas de conducta de observación obligatoria. En ese contexto, las normas jurídicas implican un sistema racional de normas sociales que son declaradas obligatorias por la sociedad, por considerarlas justas. Esta definición nos plantea la existencia de un sistema de normas con carácter evolutivo, cuyas funciones han tenido su propia evolución.

Todo ello nos lleva a preguntarnos: ¿De dónde surgen estas normas de carácter jurídico? ¿Surgen desde el origen de la humanidad o van apareciendo con el desarrollo de la propia sociedad? Por eso, comparto la opinión de quienes consideran que primero surge el derecho y después el Estado, por que el Estado es producto del ejercicio de la soberanía de la propia sociedad; a través del propio derecho surge el Estado. Aun cuando en las sociedades primitivas no podamos tener

definidas las características que hoy implica un sistema racional de normas sociales de la conducta, que declara obligatoria la autoridad para solucionar los conflictos sociales, sus rasgos se observan en todo hecho jurídico, pero se van desarrollando poco a poco, del sistema mas pequeño al mas evolucionado hasta llegar a la estructura estatal, en la cual si bien el derecho origino al estado, también se convierte el derecho en instrumento del Estado.²⁸

Así tenemos que tanto la sociedad como el Estado se relacionan mutuamente. Si al Estado le damos la connotación de que es el producto acabado de la sociedad, pero que sus alcances son definidos y establecidos por un orden jurídico, por un poder publico constituido en un territorio y que tiende a la realización de los valores sociales, individuales, culturales y materiales de los propios individuos que conviven en sociedad. Si estamos ante esa definición de lo que puede entenderse como Estado, evidentemente, se demostrara que tan necesario es el derecho para la consolidación del mismo Estado.

De esa manera, en virtud de que en la sociedad nació el orden jurídico, y a partir del orden jurídico, ante una sociedad cada vez mas compleja se requirió de una estructura jurídico-político, el cual fue instrumentada a partir del surgimiento del Estado. Entonces, el Estado visto desde esa óptica, también es producto de la sociedad, pero de la sociedad permanentemente establecida bajo un orden jurídico; es decir, una estructura jurídico-política, en un territorio donde persisten los valores sociales y culturales de una comunidad. Así estamos en presencia de la Sociedad, el Estado y el Derecho, haciéndose notar que desde el punto de vista sociológico es un producto social, teniendo como característica el primer producto social, ya que después de el surgieron otros ámbitos como el económico, el político, el religioso, el artístico y otros.

²⁸ QUIROZ ACOSTA, Enrique, *Lecciones de derecho constitucional*. México, Ed. Porrúa, 1999, p. 14.

2.1.1. Ética y Moral

En los reinos del ser encontramos lo verdadero, lo permanente, lo absoluto, lo universal, lo inmutable que recibe el nombre genérico de (valor) tiene, para su comprensión diversas acepciones y para acceder a el debemos adecuar nuestro actuar en lo ético y en lo moral, pues así lo ordenan la inteligencia, la razón y los sentimientos.²⁹

Los valores, esos vilipendiados, olvidados e inobservados cobran el precio de su olvido mediante manifestaciones diversas con todo tipo de crisis y hace caminar a la humanidad por ellas, humanidad a la que pertenecemos. No existe posibilidad de trascendencia si no son observados.

Al efecto debemos atender a la ética, virtud que pertenece al mundo de la filosofía y a la que debemos acudir para la observancia de los valores y reivindicación del ser y de sus reinos.

Los valores contiene diferentes grados de idealismo en las diversas sociedades, especificaciones concretas ideales al mínimo de las exigencias y tendencias de la naturaleza racional, siendo aprehendidos por la razón practica, la intuición y el sentimiento, así se forma por ejemplo, el ideal de justicia.

Los valores tienen existencia objetiva en cuanto a bienes que deben perfeccionar al humano en su ser espiritual. Puede haber una parte de elementos subjetivos, tanto en el conocimiento de los valores como en su incorporación al proceso constructivo, pero se da un subjetivismo relativo pues su límite es la existencia objetiva de los mismos.

²⁹ DIAZ LUQUE, Esquilo, *Visión Política los Reinos del ser I*, El sol de México, Suplemento Cultural, enero-mayo 2004.

Los valores tienen existencia objetiva, como ya se dijo, por lo que para el reconocimiento o aceptación de estos se requiere un nivel de moralidad superior al mínimo ordinario que se encuentra en todos los seres humanos por el solo hecho de ser.³⁰

Los valores son inmutables y universales ejemplo de esto lo encontramos en la obediencia a la autoridad sin la cual no podría subsistir el Estado.

Al respecto podemos señalar la mas grande enseñanza de Sócrates (479-309 A.C.) que acata la sentencia del Tribunal aun siendo esta injusta y afirma que de no cumplirse las sentencias desaparecería el Estado, bebe la cicuta y así, con su propia vida, da ejemplo de ciudadanía y respeto al Estado.

Quizá lo que esta en juego es su perfección moral y su ética personal y con ello defiende el principio de seguridad jurídica

Respecto a la razón (*Ratio*: capacidad de discernir o facultad de discurrir), se puede afirmar que esta es el modo de conocer propio del ser humano, es la actividad intelectual superior que en forma discursiva compara ideas con ideas (forma juicios) juicios con juicios (forma raciocinios) y raciocinios entre si. Se dice que el ser humano puede realizar esta actividad por que por poseer una parte espiritual (*intellectus*: Santo Tomas) que es la facultad de abstraer la esencia de los seres y los principios del conocimiento (de contradicción, de causalidad, de razón suficiente), de esta manera entendemos o concebimos a los valores.

Por otra parte cabe señalar que la noción de ética deriva del griego que significaba "morada", "residencia", "lugar donde se habita", más la acepción que subsiste es la referida al "modo de ser" o al "carácter", por esto es que lo ético y lo moral son conceptos paralelos, inseparables, cuyo ejemplo lo vemos palpablemente en la referencia de Sócrates que hicimos líneas arriba, que en su perfección moral su

³⁰ Idem

conducta ética lo lleva a defender la permanencia del Estado sin el cual sucumbiría la sociedad. "es una injusticia del hombre no de leyes" diría el maestro, subrayando así lo sublime de su enseñanza. ¡Que ejemplo de ética personal y de perfección moral!

En otro orden de ideas la moral estudia, a la luz de la razón, la rectitud de los actos humanos con relación al fin último del ser o a las normas que se derivan de su último fin. Se puede afirmar que en el campo del Derecho, por ejemplo, existe la noción moral de este como medio para lograr el fin último del ser humano, ya que el derecho es un instrumento para la realización del valor justicia.³¹

La justicia es un valor y una virtud que debe regir al ser para su realización o trascendencia. Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo (Ulpiano S. III D.C.) o "el arte de lo bueno y lo equitativo" para el derecho como arte, ya que esto también es ciencia, técnica y filosofía.

Las obligaciones morales tienen por fin la perfección integral del individuo y las obligaciones que tienden al bien común son jurídicas. Es de señalarse que la mayoría de las obligaciones de justicia son a la vez morales y jurídicas, sin embargo se debe distinguir al derecho de la moral, puesto que el primero actúa por medio de una autoridad externa, regula la paz exterior (impuesto por la fuerza) y la segunda actúa sobre la conciencia, es algo interno y procura la paz interna (Thomasius 1665-1728).

La práctica de la conducta ética se puede dividir para su ejercicio en varios rubros atendiendo a las actividades del ser, así en el plano de la abogacía cabe formular varias interrogantes. Es frecuente oír el insistente lamento de que vivimos en una crisis de valores, en el que los agentes comprometidos en la aplicación de la justicia como son los jueces, abogados, funcionarios, gobernantes, caen en

³¹ DIAZ LUQUE, Esquilo, *Los Reinos del ser II*, El Sol de México, Suplemento cultural, enero- mayo 2004.

renuncias en el desempeño de sus funciones trayendo aparejados una quiebra en el proceso de impartir justicia.

No resulta fácil discernir y emitir un juicio riguroso, pues por una parte se escucha la voz tronante que denuncia una avalancha corruptiva y por otra aparece el abúlico conformismo que lleva a un inerme inmovilismo. Tal es el Estado actual de nuestra sociedad, por lo cual me veo obligado moral, ética y jurídicamente a denunciar como ciudadano y como abogado.³²

Al respecto se puede dividir la conducta del abogado en los siguientes apartados como son:

Conducta Ética del Abogado

La actuación del abogado debe distinguirse por su nitidez, puesto que es un defensor de causas no de ideologías y esta posición obedece a su responsabilidad social. No puede defender causas contrarias es decir, le esta prohibido prevaricar. Esta conducta no seria ni ética ni moral, sería corrupta injuriantemente contraria a la dignidad de las personas (sociedad y particulares).

En relación profesional, el abogado debe responder a una normatividad ética. Así el código de ética profesional de la Barra de Abogados Mexicanos presenta, en su primer artículo, la función del Abogado: "El Abogado ha de tener presente que es un servidor del Derecho y un coadyuvante de la Justicia; y que la esencia de su deber profesional es defender diligentemente y con estricto apego a las normas morales, los derechos de su cliente".

La necesidad de la función de los abogados se siente en una sociedad en cuanto esta se moderniza y se hacen más complejas las relaciones sociales. Los particulares necesitan de peritos en Derecho que puedan aconsejarles en sus

³² Idem.

asuntos jurídicos (jurisconsultos) y cuando sea necesario defender sus asuntos ante los Tribunales. No es exclusiva esta necesidad de países capitalistas, como se cree, sino propia de toda sociedad moderna. Existen abogados en los países socialistas y en la sociedad del futuro se reclamara la existencia de mas y mejor preparados abogados. Dice bien el Código citado que la esencia del deber profesional del abogado es defender los derechos de su cliente. La afirmación de Augusto Comte en el sentido de que el derecho es el primer producto social se confirma con la actuación del Abogado que esta al servicio del derecho. Derecho, Abogado y Sociedad es la Unidad.³³

Conducta Ética del Legislador

La actividad legisladora no siempre esta en manos de juristas mas como el producto de la actividad es la Ley, los juristas intervendrán para la formulación técnica de las normas que han de publicarse. La ley, en su construcción esta íntimamente ligada a la Ciencia del Derecho por lo que el Legislador debe conducirse con toda probidad hacia su representada que es la sociedad y por tanto solo con conductas morales y Ética Irreductibles, se debe conducir.

La actividad legislativa esta limitada por las circunstancias históricas y los ideales de justicia, asimismo, por otra parte, una ley de categoría superior limita el contenido de la categoría inferior, excepto si se trata de la elaboración de normas constitucionales pues, en este caso, las posibilidades constructivas son más amplias, con observancia de las circunstancias históricas.

La ética del legislador lo obliga a ser consciente de que legisla para una sociedad histórica determinada por lo que debe atender a los datos jurídicos y reales de esa sociedad así la valoración que haga deberá ser realista, prudente, justa y perspicaz.

³³ DIAZ LUQUE, Esquilo, *Los Reinos del Ser III*, El Sol de México, Suplemento Cultural, enero- mayo 2004.

La ética exige también que las leyes deben servir a los intereses de ningún sujeto o grupo, ni siquiera a la mayoría, ya que la suma de los intereses, aunque fuese la de todos menos uno, no sería la expresión del interés general (Luis Recasens Siches).³⁴

Al legislador compete emitir mandatos y prohibiciones de carácter general con miras al bien común, como estrategia con principios y recta conducta ética y moral, emite sus órdenes para ganar una guerra dejando a los tácticos y técnicos la organización de los detalles. (Aplicación).

Conducta Ética-Moral del Juez

El aspecto exterior de las reglas de derecho nos muestran tres valores: Seguridad jurídica que trae consecuencias valiosas a la sociedad (principios de orden, autoridad, paz), justicia (Igualdad, generalidad o desigualdad), progreso social (dicha, abundancia, cultura y en su caso, subsistencia (Radbruch).

Estos valores han sido poco a poco descubiertos por los seres humanos y poco a poco estos los van olvidando, sin embargo, han sido objeto de enriquecimiento del Derecho. El problema consiste en la investigación de los valores sociales que constituyen el ideal por realizar (Roubier) y a esta tarea se entrega principalmente el juez.

Debemos partir del ser humano a quien llamamos Juez mismo a quienes se dirigen pensamientos como el transcrito a continuación:

“Cuando aprendí a decir palabras, dije: ¡papá!, ¿Acaso era mejor decir juez?; de igual manera, cuando transcurrían largas horas y tu hacías rayas y bolas, y que después aprendí que eran letras y que eran el resultado de tu estudio y tu trabajo,

³⁴ DIAZ LUQUE, Esquilo, *Los Reinos del Ser IV*, El sol de México, Suplemento cultural, enero- mayo 2004.

entendí entonces como intercalabas el tiempo que era para mi y que dedicabas a tus funciones. Cuando empecé a caminar tuve tus brazos y tus manos para apoyarme, pero no todo el tiempo, puesto que tenías que volver al estudio y dedicación; sin olvidar que mi gran gusto fueron las mañanas cuando me llevabas a la guardería, donde conocí a muchos niños y donde tanto tu persona como la mía siempre eran ir limpios y bonitos, aunque después sabía que te tenías que ir a tu trabajo. Y como olvidar los paseos cortos por el parque cercano a la casa, donde yo descubría el mundo de la realidad, brincando, saltando, y al llegar a casa volvías a tomar tus libros para estudiar lo relacionado con tu trabajo.³⁵

Por ultimo, vivir convencido de lo que se hace es necesario para todo ser humano, además, después de expresar mis ideas puedo decir que la inversión que hice en ti papa la doy por bien utilizada, puesto que a distintas generaciones y sectores de la sociedad les has resuelto sus conflictos.

Solo, tal vez, terminaría mi mensaje diciendo: no importa mi edad, ni los años transcurridos, todavía y por muchos años te necesito ¡papá! y ¡Juez!"

En el proceso, el juez muestra su señorío en su independencia y autonomía, le vendrá el repudio general y la vergüenza para su descendencia y para su linaje de abogado, si no cumple.

La reserva sobre el caso y la abstención de comentarios públicos son su señorío, personalidad, legitimación, su hechura de hierro (por eso se le llama señoría).

Asimismo, el juez, en el ejercicio de su libertad de valoración jurídica para dictar sentencia esta facultado, por naturaleza, para abstraer del contenido de los autos (sólo existe lo que se encuentra en el expediente) aquello que considere

³⁵ Idem.

relevante o fundamental y que por lo tanto debe ser expuesto en el capítulo de considerandos de su sentencia.

Es necesario conocer el criterio que sostiene nuestro mas alto Tribunal: "JUECES DE DISTRITO.... si bien es cierto que la buena reputación reviste gran importancia y debe ser tomada en consideración, en estricto apego a lo prescrito por el artículo 108 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para asegurar que se cuente con servidores públicos probos, capaces e independientes, dotados, además, de valores éticos y virtudes personales...."

2.2 CONCEPTO DE JUSTICIA

Justicia. "*Justitia est constans et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi.*"
Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo.

"ULPIANO"

Conviene mencionar diversos sentidos de las palabras "Justo" y "Justicia". Aunque varios de estos significados no recaen específicamente sobre la noción que intento describir, alguno de los mismos si están relacionados, de manera mas o menos directa, con el concepto propiamente jurídico de la Justicia, y son en cierta medida, aprovechables para caracterizar de modo mas cabal la riqueza y la complejidad del tema en cuestión.³⁶

Se llama justo a lo verdadero. Así, es "justo" el pensamiento que concuerda con la realidad y esta adecuado a ella. En general, calificamos de justo lo que es correcto, o aquello que consideramos exacto y preciso.

Asimismo se denomina justo lo que esta suficientemente adaptado a otra cosa (y por tanto se ajusta a ella). En tales supuestos no emplearíamos la palabra justicia, sino que preferiríamos el término "justeza". (El diccionario de la Academia Española consigna para estos casos el vocablo "justedad.")

³⁶ TORAL MORENO, Jesús. *Ensayo sobre la justicia*, 2ª ed., México, Ed. Jus, 1985, p.17.

Ahora bien, justicia es legalidad, apego a la ley o, dicho de otro modo: es la correcta e imparcial interpretación y aplicación del derecho positivo.

Luego entonces entendemos por justicia, tanto el Poder Judicial en su conjunto y en concreto, el órgano jurisdiccional que conoce de un negocio, cuanto el método para concluir y resolver los conflictos jurídicos mediante la decisión de una autoridad.

En la sagrada Biblia, la justicia divina aparece a menudo como concepto sinónimo de providencia, ósea el plan de Dios para el gobierno del mundo y más especialmente, el proyecto para regular. Con intención salvífica, el destino de la humanidad. Así, se llama justicia a la gracia divina que se brinda al hombre, y mediante la cual queda este "justificado". En el lenguaje de la escritura, se considera "justo" al santo, aquel que encarna en su persona y realiza de modo excelso, todos los valores éticos y religiosos. Dentro de esta acepción, la justicia es la santidad, el conjunto de todas las virtudes morales, sociales, humanas y sobrenaturales.

La justicia que podemos llamar objetiva o externa consiste en ciertas características las cuales son (exigibilidad, igualdad, proporción, etc.) de que están dotadas algunas de las relaciones que median entre diversos actos de los hombres y entraña un criterio para enjuiciar, en el aspecto comunitario, el valor positivo o negativo de una organización social, de las normas que regulan el comportamiento externo de los hombres en sus relaciones mutuas o de la conducta de estos. A dicha faceta de la justicia la calificamos de objetiva, porque implica una pauta para valorar, desde el punto de vista de la vida colectiva, esto es, de las relaciones exteriores interhumanas, la conducta del individuo, con total independencia del pensamiento, el propósito y la finalidad de quien asuma tal conducta.

Aunque distintas estas dos modalidades, subjetiva y objetiva, de la justicia, no son inconexas. La justicia subjetiva, ósea la virtud, por su propia índole se orienta a la consecución de la justicia objetiva, de un modo semejante o como la virtud de la

veracidad se encamina a realizar objetivamente la verdad, según lo advierte “Gustavo Radbruch”.

En un plano abstracto, y puramente teórico, podría darse un orden social justo sin que se requiera la existencia de la virtud respectiva en la mayoría de los miembros de la comunidad, pero conviene observar que la justicia subjetiva es la base natural de aquel orden. Hasta tal punto, que si todos los componentes del grupo (incluyendo por supuesto a los gobernantes) poseyeran dicho hábito valioso, la justicia se alcanzaría prácticamente en la realidad externa, sin que se necesitara en modo alguno, recurrir a la coacción, ni tratar de robustecer con amenazas de castigo las normas legales.³⁷

También es posible, y ocurre con alguna frecuencia, que un precepto se observe puntualmente sin que el obligado obre por motivos virtuosos. Por otra parte, si se emiten normas positivas justas, y los gobernantes, además de acatarlas ellos mismos, vigilan celosamente su cabal cumplimiento, esta situación puede en algún grado contribuir a fomentar la virtud de la justicia en el ánimo de los ciudadanos.

Es necesario que nos preguntemos: la justicia, ¿Vale por sí misma independientemente de lo que al respecto queramos o pensamos? ¿Tiene por tanto, carácter objetivo en este preciso sentido?, o bien: ¿Es un concepto puramente subjetivo, con la significación que a lo subjetivo le atribuye Kelsen, en los pasajes que de este autor citaré a continuación?

Kelsen dice que la justicia es una noción que cae, del todo fuera del conocimiento racional, ya que entraña un principio que protege determinados intereses, precisamente aquellos (claro está) que quien juzga estima dignos de protección. Pero el criterio para decidir que intereses deben tutelarse, y cuales deben ser sacrificados, apunta al problema del conflicto entre los valores. Ahora bien, según Kelsen. “este problema no puede ser resuelto por medio del conocimiento racional.”

³⁷ KELSEN, Hans, *¿Que es justicia ?*, 2ª ed., México, Ed. Ariel, 1992, p.173.

La respuesta al problema aquí planteado es siempre un juicio que, a última hora, está determinado por factores emocionales y por consiguiente tiene un carácter eminentemente subjetivo. Esto significa que es válido únicamente para el sujeto que formula el juicio y en este sentido es relativo.

Contra lo que afirma el tratadista, la justicia es una virtud; en otras palabras, es un hábito moralmente valioso, por necesidad tendrá carácter esencialmente atiegoísta o como dice Giorgio del Vecchio, "metagoístico". Implica elevación, generosidad y nobleza; exige por tanto, renunciaciones; fijación de límites a las actividades y a los deseos; sacrificios. No puede, en consecuencia, admitirse que el concepto de justicia esté simplemente determinado por un deseo subjetivo de la persona, deseo que como resulta obvio será casi siempre, o con la mayor frecuencia, de índole egoísta. Lo mismo habrá que observar acerca de la afirmación de que el concepto de justicia no es sino la manifestación del interés del individuo, ya que el vocablo "interés" apunta a algo que también con la mayor frecuencia, será un impulso o una pretensión de carácter exclusiva o preponderantemente egoísta.

Por lo demás, si la justicia aparte de ser una virtud, encarnada en la persona que posee este hábito, implica también un patrón de calificación de la conducta interhumana, orientado a organizar, proteger y fomentar una estructura social pacífica e indefinidamente progresiva, y si la subsistencia y el continuo y gradual mejoramiento de la vida en común no son posibles cuando se permite o se tolera la satisfacción irrestricta de los deseos meramente subjetivos, o de las inclinaciones egoístas de los individuos, resulta notorio que tales deseos e inclinaciones deben quedar limitados, y han de ser encauzados, en atención de los derechos de los demás integrantes de la sociedad y al bienestar colectivo. De esta suerte, es obvio que la justicia entraña, en sí misma, un criterio que deberá considerarse en gran parte independiente de y superior a las opiniones que los individuos sustenten acerca de cuál es, en cada caso la solución justa, máxime cuando dichas opiniones se apoyen en factores puramente emocionales o en intereses egoístas o utilitarios.

Una noción adecuada de la justicia no puede reducirse a ser algo que simplemente traduzca los deseos o los intereses egoístas de la persona que, en cada situación, emita su juicio sobre la aplicación de tal noción a su propio caso, ya que como lo han reconocido todos los autores que tratan de este problema, la justicia obliga a sacrificar, en mayor o en menor grado, los intereses y deseos de los individuos, para poder así satisfacer los derechos de los otros sujetos. Aristóteles dice que esta virtud “es un bien ajeno”; en otras palabras, un bien para una persona diversa del obligado, el cual, por tanto necesita en este punto limitar o sacrificar sus deseos egoístas. San Ambrosio declara acerca de la justicia, que “no reclama lo ajeno y desdeña la utilidad propia, para custodiar la equidad común”, y Cicerón nos ofrece, entre otras muchas, esta fórmula de la justicia: “*Habitus animi, communi utilitate conservata, suma cuique tribuens dignitatem*” esto es, hábito del alma que guardando la utilidad común, le atribuye a cada uno su dignidad.³⁸

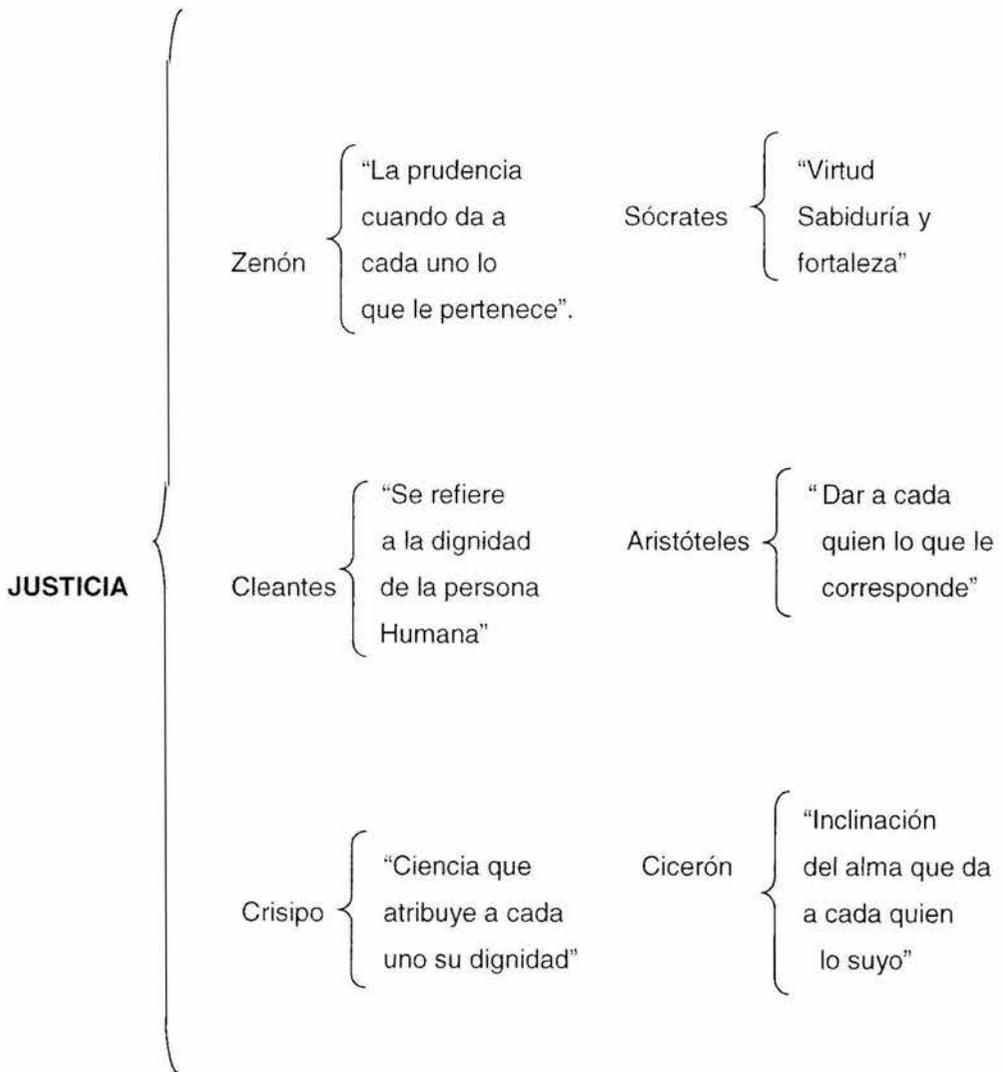
Como lo hemos mencionado anteriormente, mientras mas eficazmente dominemos nuestro egoísmo y nuestros impulsos inferiores y mas fomentemos y fortifiquemos en nosotros mismos el desinterés, la generosidad y todos los sentimientos nobles, mejor capacitados estaremos para intuir de un modo cada vez mas profundo y mas pleno, el concepto de la justicia. Es extremadamente difícil alcanzar una clara idea de todos los elementos y de todas las exigencias que encierra dicho valor ético y social, especialmente por lo que atañe a su aplicación en las concretas y a menudo complejísimas situaciones que se dan en la realidad aparte de que las pasiones, los prejuicios y el egoísmo conspiran para nublar en nuestra mente la serena visión de la justicia. Pero todo ello no obsta para que la justicia misma, sea de naturaleza objetiva.

Podemos concluir este subtema diciendo que la proposición mediante la cual se pretenda traducir en palabras el concepto de justicia no puede dejar de poseer esa amplísima abstracción, si quiere ser apta para referirse lo mismo al campo de las relaciones internacionales, a negocios civiles, administrativos, que a problemas

³⁸ TORAL MORENO, Jesús, *Ensayo sobre la justicia*, Ob. cit. p.38

penales o laborales. La noción de justicia y la fórmula en que aquella se exprese deben ser tan generales, que se muestren idóneas para aplicarse a todas las especies del aludido valor jurídico, y a todas las relaciones que puedan darse dentro de los más diversos ámbitos.

Numerosos filósofos Griegos propusieron diversas fórmulas de la Justicia entre otras se mencionan las siguientes:



Según es fácil advertir, en casi todas las formulas que se han citado se dice, en definitiva, que lo que ha de darse a otro en razón de justicia es lo que a este le corresponde por sus meritos o por su dignidad.

La mas difundida, sin duda alguna de las expresiones referentes al tema es la de Ulpiano "*Constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*. Es decir, Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo suyo. Santo Tomas de Aquino no modifico la formula, por considerar con acierto que la justicia no es propiamente y en si misma, voluntad, sino virtud o en otras palabras, habito que radica en la voluntad y definió en estos términos el mencionado valor: "*Habitus secundum quem, aliquis, constanti et perpetua voluntate, ius suum unicuique tribuit*", esto es: Habito conforme al cual alguien, con voluntad constante y perpetua, le da a cada quien su derecho.

2.3 DIVERSAS ESPECIES DE JUSTICIA

Dos son las cosas que deben concentrar la atención del jurista en su clasificación de las especies de justicia: la presencia en la relación bilateral jurídica del estado en su calidad de estado y la clase de criterio igualitario o proporcional aplicable al caso.

Cuando el estado en su calidad de estado es uno de los sujetos de la relación jurídica, es evidente que la justicia no puede ser de la misma especie que cuando los dos términos de la relación son particulares (o uno de ellos es el estado actuando como particular). En el primer caso, hablaremos de "Justicia de Subordinación" en el segundo, de "Justicia de Coordinación".

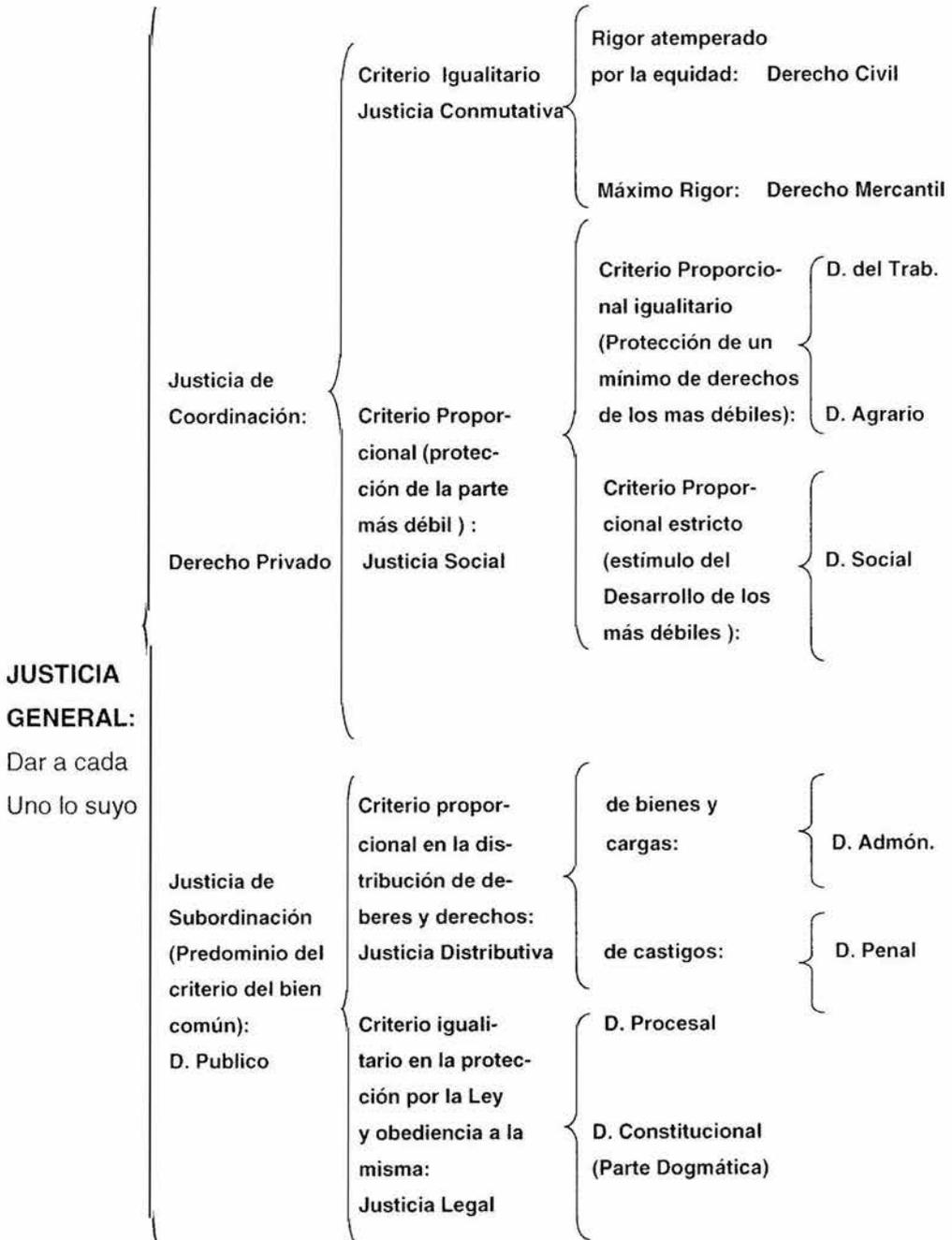
- a) La justicia de subordinación tiene como fin inmediato el bien de la comunidad y como limite la dignidad de los individuos.

- b) La Justicia de Coordinación tiene como fin inmediato el bien de los individuos y como límite el bien común.

La justicia de subordinación se funda en el hecho natural que todo individuo necesita de la comunidad tanto para su existencia con necesidades humanas como para su pleno desarrollo; por lo mismo, debe subordinarse en alguna forma a la comunidad.³⁹

El fundamento de la justicia de Coordinación es la naturaleza racional y libre del hombre que exige una esfera de acción libre para cada individuo en la que el estado solo podrá intervenir como protector y coordinador. Las justicias de subordinación y coordinación regulan respectivamente al Derecho público y al Derecho privado. Si a cada una de estas dos especies de justicia aplicamos los criterios proporcional e igualitario, entonces obtendremos el siguiente cuadro clasificador de las especies de justicia y de las ramas del derecho.

³⁹ VILLORO TORANZO, Miguel, *Introducción al estudio del derecho*, 11ª ed., México, Porrúa, 1994, p.217.



2.4 JUSTICIA CONMUTATIVA

La justicia conmutativa conserva su significado tradicional: “Es aquella especie de la justicia que inclina al hombre a dar a sus semejantes, iguales en derechos lo que les pertenece hasta su completa cancelación” el criterio igualitario se aplica, atemperado por la equidad es decir, con mayor atención a las circunstancias humanas que matizan el caso en el Derecho Civil, y con estricto rigor en el Derecho Mercantil.⁴⁰

En el Derecho del Trabajo, atendiendo al hecho que el trabajador es la parte débil en la relación laboral que se da con el patrón, se introduce en las relaciones de uno con otro un criterio reivindicatorio de justicia “el de la justicia social” en vez de un criterio igualitario como sería el caso de la “justicia conmutativa” que priva en la mayoría de las relaciones entre particulares. Por esto concede al trabajador una serie de derechos (como son el de asociación y el de acudir a la huelga en determinadas circunstancias) para compensar su debilidad y así reivindicar a la parte económicamente más débil por esto la Justicia Social del Derecho del Trabajo es una Justicia tutelar, protectora y reivindicatoria de las clases económicamente más débiles.

Puesto que la justicia consiste en “dar a cada uno lo suyo”, hay que aclarar en que consiste “lo suyo de cada uno” pues bien según se atiende a la igualdad o a la desigualdad de los derechos de cada uno, la justicia deberá proceder con un criterio igualitario, proporcional o reivindicatorio de esta forma podemos decir que atendiendo a la igualdad, el criterio de justicia se puede formular así: a derechos iguales corresponde *un suum* igual, atendiendo a la desigualdad se formulara así: a derechos desiguales corresponde *un suum* desigual, que será proporcional a la desigualdad. En otras palabras, tan injusta será el dar igualmente a quienes tienen derechos desiguales como el dar desigualmente a quienes tienen derechos iguales.

⁴⁰ Idem.

Por el criterio igualitario, la justicia tiende a nivelar las desigualdades que puedan existir en el orden social; en cambio por el proporcional, tiende a armonizar dichas desigualdades.

El fundamento filosófico de toda igualdad entre los hombres se reduce, en último término, a la igualdad de la dignidad de cada persona humana, todos los hombres somos iguales en cuanto a que poseemos naturaleza racional. Esta naturaleza tiene sus exigencias que debe reconocer en forma igualitaria el Derecho.

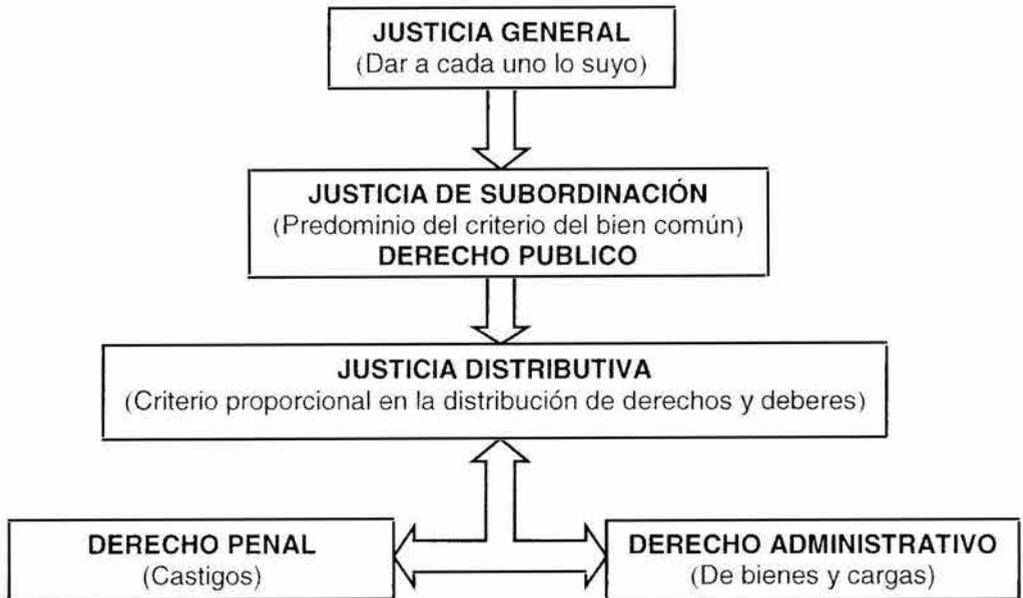
En conclusión: cuando lo mío, lo tuyo y lo suyo tienen por fundamento derechos que son comunes a todos los hombres, habrá que aplicar el criterio igualitario; cuando se funden en derechos desigualmente repartidos entre los hombres, el criterio será proporcional o reivindicatorio a las desigualdades.

2.5 JUSTICIA DISTRIBUTIVA

La proporcionalidad del Derecho Administrativo y Penal es evidente, en el primero, el estado distribuye bienes y cargas según la mayor o menor participación de los individuos en la economía del país; en el segundo, penas o castigos según la mayor o menor gravedad y peligrosidad de las conductas delictuosas. A los bienes, cargas y penas distribuidas por el estado, corresponden derechos y deberes correlativos por parte de los ciudadanos.⁴¹

La justicia distributiva es aquella especie de justicia que regula la distribución proporcional de bienes, cargas y penas por parte del estado a los ciudadanos y los correlativos derechos y deberes de estos respecto al estado. El objeto material de esta especie de justicia es principalmente la conducta económica (Derecho Administrativo, con sus subramas, Fiscal, Minero, patentes y marcas, etc.) y delictuosa (Derecho Penal) de los ciudadanos.

⁴¹ Idem.



2.6 JUSTICIA LEGAL

Hay otras relaciones entre los particulares y el estado en las que debe predominar un criterio igualitario. Por su calidad de hombre y por su ciudadanía, esto es cada ciudadano tiene una serie de derechos humanos y políticos que el estado le debe de garantizar en forma igual que a todos los demás ciudadanos: obedecer a las leyes, defender a la patria, votar y participar en la vida política.

Estos derechos y deberes han dado origen a la llamada "Parte Dogmática" del Derecho Constitucional. Entre estos derechos que en forma igual tienen todos los ciudadanos se encuentra el de ser protegido por el estado; el correlativo deber de este es el de impartir justicia sin acepción a personas. Aquí aparece el Derecho Procesal con sus subramas (civil, penal, fiscal etc.) en el ¿Cómo? En la parte dogmática del Derecho Constitucional, debe imperar el criterio igualitario de la justicia legal, que es aquella especie de justicia que regula los derechos y deberes que se dan entre el estado y los ciudadanos, por tener estos últimos, calidad de hombres y ciudadanía.



2.7 JUSTICIA SOCIAL

La justicia social destinada a proteger la dignidad humana de aquellos miembros de la sociedad que, por su debilidad económica y cultural, no pueden tratar de igual a igual a los miembros económicamente más poderosos. Esta protección se plasma en dos terrenos que, aunque se complementan, son diferentes: el de la dignificación del trabajo obrero y agrario; en el segundo se levanta el Derecho Social es decir en uno y otro, la justicia social sigue un criterio reivindicatorio, puesto que está atendiendo a la menor debilidad económica de los grupos sociales.

La justicia social sigue un criterio reivindicatorio, puesto que está atendiendo a la mayor o menor debilidad económica de las partes, pero el criterio tiene grados: la reivindicación es mayor en el Derecho social que el derecho del trabajo y en el derecho agrario.

El derecho del trabajo, atendiendo al hecho que el trabajador es más débil que su patrón, introduce en las relaciones de uno con otro un criterio reivindicatorio de justicia el de la justicia social en vez de un criterio igualitario el de la justicia

conmutativa que priva en la mayoría de las relaciones entre particulares. Por eso concede al trabajador una serie de derechos (como son el de asociarse con sus compañeros de trabajo para contratar con su patrón y el de acudir a la huelga en determinadas circunstancias) para compensar su debilidad. Pero si se consideran en sí mismos los derechos y deberes de los trabajadores, y no ya frente a los patrones, entonces el criterio es igualitario: por que todos los trabajadores tienen iguales derechos a un salario mínimo, a un mínimo de horas de trabajo, a determinada seguridad en el mismo etc. por consiguiente, la justicia social del Derecho del Trabajo es primeramente Proporcional y secundariamente igualitaria.

La situación es diferente respecto de la justicia social del Derecho social, rama del derecho que esta estructurándose modernamente y que tiene por fin la seguridad social. Por seguridad social no solo entendemos aquella que protegen los seguros sociales, sino también la seguridad de que cada individuo encontrara en la comunidad los medios necesarios para su pleno desarrollo humano; medios educacionales, de preparación educacional, de estímulos a sus iniciativas constructivas. Aquí el criterio de la justicia social no puede ser mas que proporcional, una vez establecido un mínimo de seguridad social a la que tiene derecho toda persona; es un criterio de interés por cada individuo, no nada mas en cuanto que es trabajador o industrial agrícola, sino en cuanto que ofrece mayores o menores posibilidades de desarrollo personal en benéfico propio y de la comunidad. Es por lo tanto, un criterio eminentemente proporcional.

En relación con la justicia social existen dos conceptos del derecho del trabajo: uno se deriva del artículo 123 de la Constitución de 1917, como norma de derecho social tutelar y reivindicatoria de los trabajadores, y otro que proviene de la nueva ley federal del trabajo de 1970, basado en el equilibrio y en la protección dignificadora de la persona obrera. Dos conceptos distintos según sus intérpretes, siendo más amplio el primero por su función revolucionaria, en tanto que el segundo es más restringido en razón del equilibrio que pretende en los resultados de la producción capitalista.

El primer concepto, se funda en la naturaleza social y en la función revolucionaria del artículo 123, que es expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista; es un derecho de lucha de clase como se desprende nuestra definición que enseguida se reproduce:

Derecho del Trabajo: Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

El derecho del trabajo es, pues, un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera, para alcanzar su destino histórico, que tiene por objeto no solo la protección o dignidad de los trabajadores, sino la reivindicación de sus derechos en el devenir constante de las relaciones laborales hasta suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

El otro concepto proviene de los textos de la nueva ley y del autor principal de esta que por lo mismo es de importancia trascendente. En efecto, el artículo 2º de la ley señala:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Y el artículo 3º, en romántica declaración doctrinaria, expresa:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización

entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común, por consiguiente el mencionado concepto de justicia social es el que recoge la nueva ley, si mas que de acuerdo con nuestro artículo 123º de nuestra constitución, la idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado tendientes a la socialización de los bienes de la producción.

De la cueva resume los artículos 2º y 3º de la nueva ley, en el sentido de que “La justicia social se propone distribuir los bienes de la producción económica, a fin de otorgar al elemento humano un nivel económico decoroso, que es tanto como conducir una existencia digna.”

2.8 TERMINOLOGÍA Y CONCEPTO DEL DERECHO SOCIAL

El origen del término derecho social es resultado de los discursos pronunciados por el ilustre jurista y visionario del Derecho Social en México y en el mundo, podemos afirmar categóricamente que el gran maestro Ignacio Ramírez “El Nigromante” se le debe que el termino Derecho Social se hubiera acuñado indeleblemente en las paginas rutilantes de los anales del Congreso Constituyente del liberalismo mexicano, y no importa que en la propia asamblea no se hubieran recogido en textos de la ley las ideas del “Nigromante”, porque de haberse hecho así, se hubiera dado el salto de un siglo y el liberalismo mexicano hubiera hecho crisis fatídica antes de tiempo.

Corresponde a don Ignacio Ramírez “El Nigromante” el merito indiscutible de haber acuñado una idea del Derecho Social que fructificaría sesenta años después en nuestro Constituyente de 1917 precisamente en los artículos 27, 28 y 123, estrellas brillantes que iluminaron todos los continentes y que el termino a tenido

aceptación aunque discutido en su concepto, por eminentes juristas europeos que en su tiempo no acertaron a comprender la nueva disciplina: Derecho Social.⁴²

Cuando los juristas del mundo no tenían la menor idea del Derecho Social y seguían al pie de la letra la doctrina aristotélica, en el sentido de que todo el derecho es social, por que este es para la sociedad, a mediados del siglo pasado, precisamente en un parlamento mexicano en que se gestaba la redacción de una Constitución política para nuestro país, se levanto la voz de un genial mexicano, don Ignacio Ramírez “El Nigromante”, tipificando por primera vez en el mundo la idea del derecho social y definiendo este como una norma protectora de los débiles; es decir, de los menores, de los huérfanos, de las mujeres y de los jornaleros, que eran victimas del régimen de explotación del hombre por el hombre que hasta hoy subsiste. Entonces, por primera vez, entre los juristas se proyecto una nueva ciencia, la del derecho social con contenido específico de protección a favor de los sujetos débiles anteriormente mencionados.

Así es como en México mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del derecho social, en función de La pragmática protectora de los débiles; jornaleros, mujeres, niños, huérfanos.

Por lo que se refiere al concepto del derecho social muchos autores han creado su propia definición, pero sin embargo, a pesar de las diferentes concepciones del derecho social todos ellos coinciden en el fondo con el ilustre jurista don Ignacio Ramírez “El Nigromante” y por ello transcribiré algunas de las mas importantes.

Alberto Trueba Urbina define al Derecho Social como el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

⁴² TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*. Ob. cit. p. 65.

José Castan Tobeñas lo define diciendo que es el conjunto de aquellas reglas de justicia según las cuales los hombres pueden obrar como miembros de una sociedad para conseguir un bien común.

2.9. EL DERECHO SOCIAL RAMA AUTÓNOMA DEL DERECHO.

“Donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.”

IGNACIO RAMÍREZ “EL NIGROMANTE”

La originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en las proclamas libertarias del padre de nuestra patria, el Cura Miguel Hidalgo y Costilla, el primer socialista de México, y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, otro de los Padres de la Independencia que asumió el título de siervo de la Nación, en que reclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se escribieron en el supremo código de la Insurgencia: la Constitución de Apatzingan de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos.

Desde las primeras leyes constitucionales que organizaron el Estado Mexicano, se consignan derechos a favor del individuo y del ciudadano en abstracto, y entre estos derechos el de libertad de trabajo, que nada tiene que ver con nuestro derecho del trabajo moderno.

Aquí, en México, mucho antes que en Europa y que en otra parte del mundo, se habla por primera vez con sentido autónomo del Derecho Social, en función de pragmática protectora de los débiles: jornaleros, mujeres, niños, huérfanos. En defensa de estos alza su voz “El Nigromante”, Ignacio Ramírez, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, diciendo certeramente y adelantándose a su tiempo:

“El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento

*se convierte en maquina y la informe piedra en magnificos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido numero de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo."*⁴³

La locución derechos sociales, con fines de integración a favor de las mujeres, los menores, los huérfanos, los jornaleros, es terminología no usada por las celebres Leyes de Indias. Tampoco la acuñaron los juristas de otros continentes antes que los nuestros, porque en aquella época se pensaba que todo el derecho era social, y como tal lo clasificaban rigurosamente en derecho publico y derecho privado siguiendo al pie de la letra la división romana, hasta fines del siglo pasado: *jus publicum est quod ad statum rei romanae spectat; jus privatum quod ad singulorum utilitatem.*

En el último tercio del siglo XIX comienzan en Europa las especulaciones en torno al Derecho Social. Para ilustrar la teoría originaria de este, es necesario recordar las ideas del maestro alemán Otto Von Gierke, cuando usa este término como una categoría entre derecho público y derecho privado, con objeto de demostrar la incorporación del individuo a la comunidad en función socializadora. La relación individuo, comunidad y Estado, es punto de partida para la incorporación del primero en la segunda, o en otras palabras, para incluir al individuo en el todo social; también fundamenta el Derecho Social como resultado del contraste entre derecho publico y derecho privado, invocando también el contraste entre pueblo y Estado.

El Derecho Social, cuyo objetivo es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio y esta como grupo también en el Estado, era la conjugación o integración de valores individuales y colectivos, pero toda la teoría gerkana implica una generalización del concepto sociológico del Derecho Social, sin precisar a los sujetos destinatarios del mismo, como lo hizo Ramírez en el Congreso del Constituyente de 1857. la teoría de Gierke es teoría sociológica y teoría jurídica que concibe al Derecho Social como una disciplina autónoma frente al derecho publico y

⁴³ DELGADO MOYA, Rubén, *El derecho social del presente*, México, Ed. Porrúa, 1977, p 61.

al derecho privado, aunque sin referirse al derecho del trabajo y de la seguridad social; sin embargo, en Alemania se presentan contradicciones sociales: por un lado obtiene Bismarck la expedición de la ley de 21 de octubre de 1878 que prohíbe las coaliciones obreras y que atenta contra uno de los derechos sociales mas valiosos del derecho del trabajo, en perjuicio de los proletarios, y por otro lado crea posteriormente los seguros sociales de enfermedades, accidentes, vejez e invalidez de 1883 a 1889. Frente a su política antisocialista, el celebre canciller elabora un derecho de seguridad social, para detener la lucha de la clase obrera.⁴⁴

Las ideas Sociales que se tenían en nuestro país, de la legislación de Indias a las proclamas y estatutos de Hidalgo y Morelos, inclusive la mas precisa la del "Nigromante", no llegaron a cristalizar en las leyes al declinar el siglo XIX, pese a las inquietudes y manifestaciones socialistas. Los juristas de entonces y la legislación universal solo conocían la división tradicional de derecho publico y derecho privado y como parte de este los contratos de prestación de servicios regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y en el de 1884 bajo la denominación de contrato de obras que incluía el servicio domestico, por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendices y hospedaje, siendo de justicia subrayar que los autores del código de 1870 estimaron como un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, apartándose del Código Francés y de aquellos que comparaban al hombre con las cosas. No obstante el trabajo en el Código Civil no era objeto de protección si no de relaciones de subordinación del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe.

En el congreso Constituyente de Querétaro precisamente en la sesión de 28 de Diciembre de 1916, el diputado José N. Macias frente a la transformación social del proyecto de Constitución Política que ya se había planteado por Jara, Victoria y Manjares, contribuyo a robustecer la teoría social de la misma alentando la penetración del Derecho Social a la Constitución.

⁴⁴ Ibidem p. 63

Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga, dijo Macías. Esta el proyecto a disposición de ustedes. Yo creo agrego que los que quieran ayudar al señor Rouaix (Don Pastor) para que formule las bases generales de la legislación del trabajo, para que se haga un artículo que se coloque, no se donde de la constitución pero que no este en el artículo de las garantías individuales, para obligar a los Estados para que legislen sobre el particular, porque de los contrario si se mutila el pensamiento, van a destrozarlo y la clase obrera no quedara debidamente protegida.

Y estas ideas se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la ley fundamental que dichas bases son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo Derecho Social independiente del Derecho Publico y del Derecho Privado, pues tal precepto fue excluido de los derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la Constitución Social; determinándose la protección de los trabajadores y también como finalidad del nuevo Derecho Social, incluso en aquellas bases, la reivindicación de los derechos del proletariado. El derecho Social del Trabajo en México no solo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el Nuevo Derecho Social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamo la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles.

Las disposiciones de los mencionados preceptos constitucionales se refieren a los artículos 27 y 123 por su propia naturaleza y contenido quedan excluidas de las clásicas normas de derecho publico y de derecho privado: por que no son normas de subordinación que caracterizan al primero ni de coordinación que identifican al segundo, sino de integración a favor de los obreros y campesinos, y de todos los

débiles para el mejoramiento de sus condiciones económicas, la obtención de su dignidad como personas y la reivindicación de sus derechos en el porvenir, que significa recuperar la plusvalía originada por la explotación del trabajo, mediante la socialización del capital por la vía de la evolución gradual o de la revolución proletaria, máxime que tales derechos por su propia naturaleza son imprescriptibles.

Después de la proyección de nuestro artículo 123 en el tratado de Paz de Versalles de 1919, le siguieron en importancia a nuestra Carta: la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918, que consigna los derechos del pueblo trabajador y explotado, que pasa a formar parte de la Constitución de julio del mismo año, con la promesa solemne de luchar por las reivindicaciones del programa de los soviets; y la Constitución alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.⁴⁵

Entiéndase que no uso la denominación Derecho Social como equivalente o sinónima de derecho del trabajo, sino como una rama nueva del derecho de la ciencia jurídico-social que se identifica en el artículo 123 con el derecho del trabajo y de la previsión social, como dos océanos que al unirse forman uno solo con la fuerza incontenible de la fusión de sus aguas; además forman parte de el el derecho agrario y otras disciplinas para la seguridad y bienestar de la clase obrera y de los débiles en general.

El Derecho Social en nuestro país tiene un contenido y alcance mayor del que le dan los autores extranjeros y los nuestros. El Derecho Social es norma fundamental en la Constitución: en el artículo 123 se convierte en derecho del trabajo a través de estatutos, preceptos y normas protectoras y reivindicadoras para los trabajadores exclusivamente, y en el artículo 27 entraña derechos a favor de los campesinos para recuperar la tierra, ordenando el fraccionamiento de los latifundios e imponiendo a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social. Tal es el contenido del derecho del trabajo y del derecho agrario como ramas del derecho social, en sus materias sustancial y procesal. Por esto nuestra teoría integral

⁴⁵ Ibidem p. 64

esta por encima del pensamiento de los juristas extranjeros y de los nuestros que los siguen, pues no tomaron en cuenta la finalidad reivindicatoria de nuestras disciplinas sociales del trabajo y agrarias.

Tales discusiones se refiere a las de Bonnacase, Le Fur, Waline y Ripet han sido superadas: El Derecho Social como nueva rama del derecho, hecha ley fundamental en las Constituciones desde 1917 frente al derecho individual o garantías individuales se ha sobrepuesto como un concepto con significación propia y en sentido estricto como un derecho de grupos sociales débiles, porque las fuentes de la sociedad no necesitan del derecho para significar la voluntad de ellos. El Derecho Social es el derecho de los débiles y en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 es derecho de los trabajadores y de la clase obrera; pero el derecho social nuestro es algo mas que una norma proteccionista o niveladora, es expresión de justicia social que reivindica.

2.9.1. Teorías integradoras del Derecho Social

“Una, la difundida y aceptada unánimemente, sostiene el carácter proteccionista, tutelar del débil, igualitario y nivelador del Derecho Social y como parte de este el derecho obrero y el derecho económico.”

“La otra, exclusivamente nuestra, proclama no solamente el fin proteccionista y tutelar del Derecho Social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado; por lo que el derecho del trabajo como parte del Social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de la explotación del hombre por el hombre. Por esto es Derecho Social.”

Ambas teorías se complementan e integran la Teoría General del Derecho Social en el artículo 123.

La primera tiene su fuente en la Constitución Mexicana promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, en la alemana de Weimar de 31 de julio de 1919, y en las que le siguieron a esta. La enseñó primeramente Gustavo Radbruch y lo siguen distinguidos juristas. Entre los nuestros: J. Jesús Castoreña, Mario de la Cueva, Lucio Mendieta y Núñez, Francisco González Díaz Lombardo, Sergio García Ramírez y Héctor Fix Zamudio.

La segunda teoría tiene su fundamento exclusivamente en la Constitución Mexicana: es la que sustentamos solo nosotros por su carácter reivindicatorio.

En conclusión el derecho social es el nuevo derecho, que protege, tutela y reivindica a los económicamente débiles a través de la consecución de la justicia social, y en el derecho del trabajo protege, tutela y reivindica los derechos de la clase trabajadora por ser ellos frente al patrón la parte débil de la relación laboral.

2.10. México cuna del Derecho Social

La generalidad de los juristas mexicanos, en una palabra, todos inclusive algunos profesores que explican derecho agrario y del trabajo y quienes especulan en el campo filosófico, creen a pie juntillas que la ideología de nuestra Revolución fue plasmada únicamente en el artículo 123, aunque no falta quien lo objete absurdamente de burgués; pero esto obedece a la confusión de la ideología de la Revolución con la ideología de la Declaración, que en cierto aspecto coinciden en los textos de la Ley Fundamental en cuanto que esta contiene normas protectoras de obreros y campesinos, etc.⁴⁶

Los historiadores de nuestra Revolución, de derecha y de izquierda, convienen respecto a que fue una revolución burguesa democrática con

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. Ob. cit. p. 597.

repercusiones sociales, en cuanto a sus proclamas de mejoramiento de las condiciones de vida del campesino, del peón rural y del obrero, lo cual es cierto, pero como afirma Arnaldo Córdova, en lo que toca al desarrollo industrial y económico, tanto en el porfirismo como en la revolución aparece el mismo proyecto histórico: el desarrollo del capitalismo, por consiguiente tenemos que admitir que nuestra revolución fue burguesa en su inicio, pero con preocupaciones de carácter social, a lo largo de la lucha.

En los renglones que siguen se destacaran separadamente las dos ideologías, en síntesis:

2.10.1. La Ideología de la Revolución

El pensamiento social de la Revolución se rastrea en el plan de Ayala de 28 de noviembre de 1911, del General Emiliano Zapata, sobre reparto de tierras; en el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de Diciembre de 1914 promulgado en Veracruz por el Primer Jefe de la Revolución, Don Venustiano Carranza, en el que se obliga a expedir y poner en vigor. Durante la lucha, todas las leyes que sean necesarias para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; en la Ley Agraria que expidió en Veracruz el mismo Carranza el 6 de enero de 1915; y posteriormente en la Ley Agraria de 24 de mayo del mismo año, expedida por el General Francisco Villa Jefe de las Fuerzas de la Convención Revolucionaria de Aguascalientes, así como en el programa postrero de esta. Todo lo cual revela claramente que nuestra revolución no fue propiamente social sino política, y que su ideario social se concretaba a luchar por el reparto de tierras y por mejorar las condiciones económicas del proletariado.

Sin duda que la ideología de la Revolución se encuentra en las proclamas y en la legislación revolucionaria que pugnaba por la transformación democrática del país y por el mejoramiento económico de las clases proletarias.⁴⁷

⁴⁷ Idem.

2.10.2. La Ideología de la declaración de Derechos Sociales

En primer termino, debemos subrayar que la Constitución misma y su Declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123 y complementada con los artículos 27 y 28, fueron mas allá de la ideología de la Revolución y originaron modificaciones radicales en el Derecho Patrio, pues nuestra Carta Magna quebró la tradición burguesa, estableciendo en el nuevo derecho Constitucional social la ideología revolucionaria para que funcionara la protección de las clases proletarias a través de los instrumentos jurídicos de la propia Constitución; pero esto no significa transformación política y menos económica, a pesar del fraccionamiento de los latifundios y de ciertas modalidades a la propiedad privada, ya que se conserva la estructura del Estado burgués en el régimen político de garantías individuales y de poderes públicos y la propiedad latifundista, pese a los nuevos derechos sociales de la clase obrera.

En segundo lugar, el mensaje del artículo 123 y sus textos legales, así como el artículo 27, tienen una ideología que supera a la de la Revolución, en cuanto que no solo se concreta a proteger a la clase obrera, sino que por virtud de sus principios y normas se objetiviza su función en el sentido de imponer modalidades a la propiedad privada y de reivindicar los derechos del proletariado. La reivindicación de los derechos del proletariado es no solo hacer extensiva la norma de trabajo a todo el que presta un servicio a otro, en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, sino socializar los bienes de la producción para redimir la plusvalía y culminar en la revolución proletaria. La teoría del artículo 123 se apoya en el principio de la lucha de clases y por consiguiente es Marxista. Al cumplirse integralmente el precepto nuestra Revolución renacerá como una Revolución socialista.

Así queda precisada pues, la ideología de la Revolución y la ideología del artículo 123, cuya distinción es radical, pues el nuevo derecho no es una norma inerte, un deber ser, si no es un precepto funcional con ideología fundado en los principios marxistas de lucha de clases y de reivindicación de los derechos del

proletariado, como lo proclamaron los Constituyentes de Querétaro en el mensaje de la famosa declaración de Derechos Sociales de 1917.

En la crisis de la escuela del derecho natural y de gentes, dos maestros incursionan en los reverdecidos campos de estas ciencias: Eduardo García Maynez enseña la existencia de un derecho intrínsecamente válido que rige en la vida sin ser reconocido por la autoridad política y Mario de la Cueva nos habla de un derecho que brota de la naturaleza real del hombre, espíritu y materia de las necesidades sociales y cuyo aseguramiento es misión del orden jurídico lo cual pone en contraste los conceptos de naturaleza y cultura, de cuya antítesis optamos por la cultura para no caer en el jusnaturalismo moderno. Y consiguientemente estimamos el derecho del trabajo y su disciplina procesal, ramas del Derecho Social, como nuevo derecho de cultura integrado por reglas jurídicas y postulados sociales.

Los pensamientos de los maestros mexicanos nos recuerdan las ideas del más revolucionario de los juristas burgueses del pasado, Rodolfo Von Ihering, cuando en su brillantísima obra la lucha por el derecho, al referirse a un nuevo derecho lo compara a Saturno devorando a sus hijos. Para romper con el pasado, presentando al derecho como obra del trabajo: no solo del legislador sino del pueblo. Pero sin dejar de ser un gran jurista burgués como Menger.

Creemos en el derecho, tenemos fe en él, en el derecho de nuestro tiempo, en el Derecho Social; por ello lo ubicamos en las ciencias de la cultura. Por consiguiente, el derecho administrativo del trabajo y el derecho administrativo social se identifican con el derecho social en las ciencias de la cultura jurídica.

La aportación social de nuestro país a la cultura universal es evidente:

1. La Declaración de Derechos Sociales de 1917.
2. La ciencia que se deriva de la Declaración.

3. Una disciplina Jurídica Nueva: el Derecho Social frente al Derecho Público y al Derecho Privado, con sus ramas correspondientes.
4. La ciencia nueva del Derecho Social Mexicano.
5. El amparo Social para proteger los Derechos Sociales.

CAPÍTULO TERCERO
RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

3.1. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las características del Derecho del Trabajo, varían en función de la situación específica del sistema jurídico vigente en cada país; sin embargo es indiscutible que nuestra disciplina se distingue por algunos rasgos uniformes que corresponden a su esencia como estatuto regulador de las relaciones entre dos clases sociales. De esta manera podemos afirmar que las características más relevantes del Derecho del Trabajo se resumen en las que expondré a continuación:⁴⁸

3.1.1. El Derecho del Trabajo es un derecho de clase

Juan Jacobo Rosseau en una de sus obras fundamentales. “El discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres”, sostenía que el estado de naturaleza en el que vivieron los hombres en la primera época de la historia desapareció con la creación de la propiedad privada. La separación de los seres humanos como afirma de la Cueva, en propietarios de la tierra y de la riqueza y los sin tierra y sin riqueza, es la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de propiedad privada. Si los derechos individuales del hombre fueron impuestos al Estado por los propietarios, los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, así, el derecho del trabajo se convierte en un derecho de una clase social frente a la otra, que se caracteriza por el reconocimiento de la facultad jurídica que tiene la clase trabajadora para luchar contra su opuesta, y cuya expresión suprema la constituye el derecho de huelga que junto con el de negociación colectiva y el de libre sindicalización, constituyen el triángulo indisoluble que caracteriza al derecho del trabajo como el primer derecho de clase de la historia.

⁴⁸ GOMEZ MONTERO, Armando, *El régimen jurídico del trabajo en México*, Ob. cit. p. 8.

3.1.2. El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar

Al parecer las primeras leyes del trabajo en el siglo pasado, los tratadistas del derecho civil afirmaron que se estaba en presencia de un derecho tutelar de la clase trabajadora. Nosotros creemos que esta característica contradice la esencia del Derecho del Trabajo de nuestros días; si bien es cierto en la sociedad individualista y liberal burguesa de los siglos XVIII y XIX las leyes del trabajo surgieron como tutelares y así lo eran, en la realidad mexicana a partir de la Constitución de 1917 se cambió la perspectiva, pues desde entonces quedó establecida no solamente la igualdad del trabajo y el capital, sino la supremacía del primero. Coincidimos con el maestro Mario de la Cueva quien sostiene que la idea de protección a la clase trabajadora por el Estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, pues la clase trabajadora no es ni debe ser un sujeto sometido a tutela, sino contemplada como un conjunto de seres humanos que debe imponer a la clase social opuesta la justicia social que se desprende y fluye del texto del artículo 123 constitucional.

3.1.3. El Derecho del Trabajo es un derecho expansivo

Con frecuencia se afirma que el derecho del trabajo es un derecho realidad, pues sus normas fundamentalmente transitorias y dinámicas extienden cada vez más en mayor medida su ámbito de aplicación a relaciones que anteriormente regulaban otras ramas del derecho. El carácter expansivo de nuestra disciplina que la convierte en una fuerza viva al servicio de la democracia, se manifiesta a plenitud en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que hace presumir la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe. Por otra parte, la finalidad del derecho del Trabajo de nuestro tiempo persigue como meta indeclinable abarcar su cobertura a la totalidad de la clase trabajadora, manifestándose de esta manera la expansividad del derecho laboral.

3.1.4. El Derecho del Trabajo es un derecho Programático

En nuestro país es el maestro Baltasar Cavazos Flores quien otorga al derecho laboral su carácter de programatividad, pues sostiene que los fines de la disciplina se desdoblán en uno sustancial y primario de carácter individual, consistente en la regulación de las condiciones de trabajo, acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; y en otro sustancial de carácter colectivo que consiste en la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada, lo que se alcanza a través de la contratación colectiva. De aquí deduce que la finalidad sustancial individual debe subordinarse en última instancia a la finalidad sustancial colectiva que tiende a conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción.⁴⁹

La programatividad a la que alude Cavazos tiene sin duda sus antecedentes en la tesis social de la iglesia católica contenida básicamente en las encíclicas *Rerum Novarum* de León XIII y *Mater et Magistra* de Juan XXIII.

3.1.5. El Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso

Como consecuencia de la expansividad del derecho laboral, se manifiesta su carácter inconcluso. Solo terminara cuando surga una estructura social nueva; sus normas reflejan la aspiración de una clase social que busca cada vez condiciones de mayor dignidad para quien se ve obligado a prestar su fuerza de trabajo a otro, pero además persiguen la realización de la justicia social, que hasta ser alcanzada dará justificación al Derecho del Trabajo, que en tanto, constituirá un estatuto inconcluso.

⁴⁹ CASTOREÑA Jesús, *Manual de Derecho obrero*, 6^a ed., México, Ed. Porrúa, 1984.

3.1.6. El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo

Uno de los rasgos característicos del orden jurídico, es su poder colectivo, en cuanto a que la observancia de sus reglas está garantizada por el Estado y, porque cada violación es susceptible de ser reparada mediante la intervención del órgano dotado de coercitividad. Esta pretensión de imperatividad es la que distingue a las normas jurídicas de los preceptos morales, de los religiosos y de los convencionalismos sociales. El Derecho del Trabajo desde sus orígenes nace con una pretensión de imperatividad absoluta que se manifiesta claramente en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que sus disposiciones son de orden público. Esta imperatividad se expresa o ejerce en tres direcciones:

- a) En primer lugar, las normas del Derecho del Trabajo, son imperativas para el trabajador, por cuanto a que no puede hacer renunciar alguno de los derechos consagrados a su favor en la norma y además porque le exige como deber vigilar que sus derechos sean respetados, pues el no hacerlo dañaría a la clase social a la que pertenece;
- b) Son imperativos para el patrón pues su cumplimiento es un deber constitucional al que no puede substraerse;
- c) Son imperativas para el Estado a quien le impone una intervención activa y permanente que garantice el cumplimiento de las normas jurídicas laborales pudiendo inclusive actuar de oficio o supliendo por conducto del órgano jurisdiccional la deficiencia en la queja del trabajador.

3.1.7. El Derecho del Trabajo es un derecho de mínimos

El pueblo a través del poder constituyente y también mediante el poder legislativo, garantiza a los trabajadores en la constitución y en las leyes ordinarias sus derechos mínimos, que resultan intocables para el Estado y para la clase social opuesta. Las

normas contenidas en los apartados A y B del artículo 123 Constitucional y en sus leyes reglamentarias, constituyen derechos mínimos a favor de la clase trabajadora, característica que aparece plasmada en el texto del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que estatuye: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley."⁵⁰

3.1.8. El Derecho del Trabajo es un derecho reivindicatorio

Fue el maestro Alberto Trueba Urbina quien más énfasis puso en el carácter reivindicatorio del Derecho del Trabajo. Siempre sostuvo que el artículo 123 Constitucional se encamina a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica a efecto de que recupere la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. Este carácter reivindicatorio se manifiesta entre otros, en el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, en el derecho a formar sindicatos y sobre todo al derecho de la negociación colectiva a la huelga.

3.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN LABORAL

En toda institución jurídica, quizá su aspecto más importante sea la determinación de su naturaleza. Tratándose de las relaciones de trabajo, su naturaleza jurídica nos lleva a preguntarnos sobre el acto o actos que le dan origen para explicarla, los juristas se agruparon en dos tendencias o doctrinas:

A) La tesis Contractualistas; y

B) La tesis Relacionista.

⁵⁰ BRICEÑO RUIZ Alberto, *Derecho Individual del trabajo* colección textos jurídicos universitarios, México, Ed. Harla, 1985.

3.2.1. Tesis contractualistas

Mientras el contrato y la relación de trabajo permanecieron inmersos en el Derecho civil, los maestros de esta disciplina trataron de explicarse de distintas maneras la naturaleza del vínculo que unía al prestador de servicios personales con su empleador, resultado difícil a los maestros del Derecho civil encontrar una explicación razonable a la esencia de la relación surgida del derecho nuevo, si partimos del principio de que solo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Si atendemos a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo que expresamente estipula que el trabajo no es artículo de comercio, todas las tesis contractualistas caen por su propio peso. Sin embargo, durante muchos años se trato de explicar la naturaleza jurídica de la relación laboral a través de su origen en un contrato de naturaleza civil; así, el Código Napoleónico y todos aquellos que lo siguieron, identificaron la relación de trabajo con un contrato de arrendamiento de servicios; el ilustre maestro italiano Francesco Carnelutti lanzo la idea que muy pronto rectificó, de que la relación de trabajo constituía un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, a virtud del cual los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chateline y Valverde sostuvieron por su parte que la relación de trabajo debía contemplarse como un contrato de sociedad, en el que los trabajadores aportan su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajador; los autores de nuestro código civil de 1870 la ubicaron como una especie de contrato de mandato y algunos otros autores encontraron su naturaleza en la forma de una estipulación a favor de terceros. Lo que resulta cierto es que ninguna de las explicaciones civilistas satisfizo las exigencias del nuevo derecho, lo que permitió que en nuestro país, en el año de 1938 con la aparición del Derecho Mexicano del Trabajo de Mario de la Cueva, se iniciara la batalla en contra de las doctrinas contractualistas que se empeñaban en encuadrar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo dentro de los marcos restringidos del Derecho Civil.⁵¹

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I Ob. cit.

3.2.2. Tesis Relacionista

De la Cueva, con honestidad profesional reconoce que la doctrina de la relación de trabajo, como fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causas que le hubiere dado origen, tuvo algunos importantes antecedentes doctrinales. Uno de ellos lo constituye el pensamiento del jurista Frances Georges Scelle quien escribió: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque ello se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se le puede separar de la persona física, así, en el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo."

Por su parte el maestro alemán Erich Molitor, desarrolla la teoría de la relación de trabajo partiendo de una distinción primaria entre contrato y relación de trabajo. El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro y la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

Con estas ideas de la Cueva da forma a la tesis relacionista y en 1970 la incorpora a la Ley Federal del Trabajo. De su pensamiento se infiere que la aplicación del Derecho del Trabajo comienza en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, lo que quiere decir, que la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral, luego la relación de trabajo encuentra su naturaleza en una situación jurídica objetiva que surge del hecho de la prestación libre, personal y subordinada de servicios de una persona a otra.

De la teoría relacionista se derivan diversas consecuencias que podemos resumir en las siguientes:

1. El hecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado.

2. La prestación del trabajo, desde su inicio, se desprende del acto o actos que le hubieren dado origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
3. La prestación del servicio determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo como estatuto imperativo cuya efectividad no depende de la voluntad de las partes sino del hecho de la prestación del trabajo.
4. La formación de la relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pero no se requerirá necesariamente un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación del servicio.

De estas consecuencias se explica la definición de la relación de trabajo contenida en el artículo 20 del Código Laboral, cuyo primer párrafo estatuye:

“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.”

Ahora somos uno de los primeros países del mundo occidental que incorpora la teoría de la relación de trabajo a su ordenamiento positivo, demostrando con ello que nuestra disciplina es indiscutiblemente una rama distinta y autónoma del Derecho que tiende a aplicarse a cualquier relación de trabajo para darle una reglamentación adecuada, independientemente que en un contrato se señale que es una comisión, mandato o cualquier otra figura de Derecho Privado, ajena al ámbito del Derecho del Trabajo subrama del Derecho Social.⁵²

⁵² DIAZ LUQUE, Esquilo. *La aplicación de la analogía en el derecho laboral*. Ob. cit., p. 2.

El contrato, figura del mundo liberal, jugó un papel decisivo en el problema social, ya que fue uno de los instrumentos que el capital utilizó para explotar al hombre.

En el Congreso Constituyente de 1857, se escuchó la voz de Ignacio Ramírez, "El Nigromante", quien dijo: "Se habla de contrato entre propietarios y jornaleros y tales contratos no son más que un medio de apoyar la esclavitud... el jornalero de hoy, no solo sacrifica el trabajo de toda su vida, sino que empeña a su mujer, a sus hijos y los degrada esclavizándolos, para saciar la avaricia de los propietarios."

Al adoptar el término y la teoría de la relación se atiende a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, a su fundamento, su finalidad y además rompemos con la concepción privada del Derecho del Trabajo. La teoría de la relación indica que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, conduciéndolo a una existencia digna.

Ahora bien, ¿Qué se entiende por relación de trabajo? Hueck dice: "por una primera acepción, relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo"... "En sentido distinto se manifiesta una segunda significación del término relación de trabajo: con arreglo a una segunda acepción, se entiende por relación de trabajo, toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento jurídico, ley, disposición o reglamento oficial.

Una tercera significación deja al descubierto en toda su magnitud el problema básico y fundamental en la doctrina de la relación de trabajo que estudiamos; se entiende en este tercer concepto, una relación ocupación que se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar el servicio."

Mario de la Cueva señala cual es la diferencia esencial entre la relación de trabajo y el contrato de derecho civil; en este, la producción de efectos jurídicos y la aplicación del Derecho, solamente depende del acuerdo de voluntades; en cambio, en la relación de trabajo, es necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador, “de lo cual se deduce, nos dice que en el derecho civil el contenido no esta ligado a su cumplimiento, en tanto la relación de trabajo no queda completa si no es a través de su ejecución.”

La relación de trabajo, dice, se puede definir como “el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.”

En la mayoría de las situaciones existe un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrono anterior a la prestación del servicio; se admite, inclusive, que produce ciertos efectos: el trabajador se obliga a ponerse a disposición del patrono, para que este utilice la fuerza de trabajo prometida, y por lo que respecta al patrono, la obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo y el pago de su salario.

Si uno u otro incumplen con su obligación, nacen “ipso facto” la separación o el despido al aceptarse que existe un acuerdo de voluntades como acto precedente a la relación de trabajo; no implica, de ninguna manera, que toda relación tenga que ser antecedida por un contrato, esto es, todo acuerdo de voluntades debe ser seguido de la relación de trabajo para permitir la aplicación del Derecho del Trabajo, pero no toda relación de trabajo necesita ser precedida de ese acuerdo de voluntades para que se aplique el Derecho Laboral.⁵³

En el Derecho Mexicano tenemos una situación, nos sigue explicando el maestro de la Cueva, en virtud de la cual la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aun es posible que dicha relación se forme en contra de

⁵³ Ibidem. p. 4.

la voluntad del patrono; esta es la cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical. Por medio de esta figura laboral, el patrono está obligado, por haberse estipulado así en el contrato colectivo de trabajo cuando se produce una vacante en la empresa, a aceptar, salvo que exista una causa justificada hecha valer ante las autoridades del trabajo, al trabajador que le mande el sindicato. De esto se desprende que la posibilidad que un trabajador ingrese a una empresa, en la que rige un contrato colectivo de trabajo con cláusula de exclusión de ingreso, depende no de la voluntad del empresario sino del sindicato de dicho contrato colectivo.⁵⁴

Aquí podría argumentarse que el patrono dio su voluntad al realizar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato y que mediante ese acuerdo de voluntades, se delega al sindicato la atribución de seleccionar al personal; en resumen, que en el fondo existe un contrato.

Esta postura es errónea ya que:

- a)** Se ignoran las finalidades que persigue la cláusula de exclusión, que son las de robustecer al sindicato, contribuir a la unidad de los trabajadores de la empresa y de la rama profesional e impedir la entrada a la negociación de personas desleales al interés profesional de los trabajadores.
- b)** No existe ningún vínculo contractual entre el nuevo trabajador y el patrono, sino que el único acuerdo de voluntades se da entre el trabajador y su sindicato, que es el que lo nombra.
- c)** No se puede argumentar que el sindicato realice ese contrato colectivo en representación de los trabajadores que van a laborar en lo futuro, porque no se podría explicar el caso de un trabajador que ingrese al sindicato después de haberse celebrado aquel contrato colectivo de trabajo y que

⁵⁴ Ibidem. p.6.

ingrese a la empresa con posterioridad, con fundamento en esta cláusula.⁵⁵

- d) Existen casos en que esta cláusula de exclusión de ingreso se inserta en un contrato colectivo de trabajo, no por voluntad del patrono, sino por una sentencia colectiva pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- e) En casos de sustitución del patrono, sigue existiendo la obligación de aceptar al trabajador que le designe el sindicato para ocupar la vacante y sin embargo, este nuevo patrono no realice ningún acuerdo de voluntades, ni siquiera estuvo presente en la celebración del contrato colectivo de trabajo.
- f) Suponiendo, sin conceder, que se tuviera razón al adoptar esta postura, ello solo vendría a corroborar la teoría de la relación, pues solo se aplicara el derecho del trabajo en el momento del ingreso y no cuando se celebra el contrato.
- g) Es cierto que el patrono solicita al trabajador al producirse la vacante; pero al presentarse el trabajador, que el no escoge, sino el sindicato, lo único que puede hacer es comprobar si el trabajador tiene aptitud para desarrollar el trabajo; en caso de que la tenga, entrara a trabajar y el patrono tendrá la obligación de aceptarlo; en caso de que no sea apto, corresponde al sindicato nombrar otro trabajador. En estos casos no existe un acuerdo de voluntades o contrato entre el patrono y el trabajador, ya que existe la obligación de parte del patrono de colocar al trabajador competente, designado por el sindicato.

Por lo que se refiere al contenido de la relación de trabajo, vemos que en la mayor parte de los casos no es la voluntad de las partes la que lo determina en las

⁵⁵ Ibidem. p.7.

cláusulas contractuales, sin que esa reglamentación depende de la Ley y principalmente en forma minuciosa, en los contratos colectivos de trabajo, que han impreso un carácter dinámico a la relación de trabajo.⁵⁶

Las conclusiones a que llega finalmente de la Cueva son las siguientes:

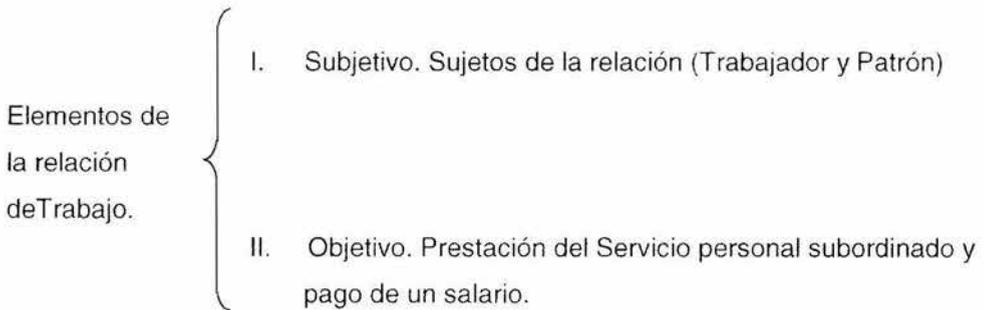
1. La relación individual de trabajo no puede ser explicada ni asimilada a ninguna figura del Derecho Civil.
2. Son dos cosas distintas contrato y relación de trabajo, ya que esta última es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y su patrono del simple hecho de la prestación del servicio.
3. Para la existencia de la relación, es condición "sine qua non" la voluntad del trabajador, en tanto que la del patrono no siempre concurre.
4. El aspecto esencial en la vida obrero patronal es la relación de trabajo y así se aplica el Derecho del Trabajo cuando exista dicha prestación de servicio, independientemente de lo que las partes hayan estipulado en contra.
5. El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado, y si bien subsiste el acuerdo de voluntades, esto sucede en relaciones obrero patronales de menor jerarquía. La noción de contrato, como origen de la relación de trabajo debe ser sustituida por la de enrolamiento o enganche.
6. El contenido de dicha relación depende menos de la voluntad de las partes y más de los contratos colectivos.
7. El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato realidad, figura creada por una tesis de la Suprema Corte de Justicia y es, además, un contrato dinámico, en cuanto que está sujeto a todos los cambios del Derecho del Trabajo.

⁵⁶ Ibidem. p. 9.

8. Por último es preferible emplear “relación individual de trabajo”, no solo por lo anterior, sino porque puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos otros casos, los cuales constituyen la mayoría en la gran industria, en que existe un simple enrolamiento o enganche.

3.3. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Los elementos de la relación de trabajo son los datos que la componen. Si nos atenemos a la definición contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, los elementos de la relación se pueden concretar en el siguiente cuadro.⁵⁷



La relación de trabajo puede ser:

- a) Individual: que es la que se establece entre una persona física denominada trabajador y otra física o moral a la que se le denomina patrón.
- b) Colectiva: que es la que se establece entre una persona moral denominada sindicato y otra física o moral a la que se le denomina patrón.

⁵⁷ BRICEÑO RUIZ Alberto. *Derecho individual del trabajo*. Ob. cit.

Consecuentemente el elemento subjetivo de la relación laboral esta constituido por sus sujetos; trabajador, sindicato y patrón. Los sujetos de la relación laboral, individual o colectiva se convierten en los titulares de los derechos y obligaciones que surgen de la relación jurídica y podemos conceptualizarlos de la siguiente manera:

3.3.1. Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (art 8 LFT).

De acuerdo con las disposiciones de la propia ley, los trabajadores solo pueden ser de planta, si realizan labores permanentes dentro de la empresa y, eventuales si realizan labores ocasionales, accesorias o de sustitución. En el CAPÍTULO de trabajos especiales, se habla también de trabajo de confianza y trabajadores de confianza, estableciendo el artículo 9º del Código Laboral que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto; siendo funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

3.3.2. Patrón

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (art. 10 LFT).

De este concepto es conveniente distinguir otros dos con los que, suele confundirse; me refiero al representante del patrón, que de conformidad con el artículo 11, lo son, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores. Por otra parte también es prudente diferenciar al patrón del intermediario, que es la persona

que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón (art. 12 LFT).

3.3.3. Sindicato

Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (art. 356 LFT).

El elemento objetivo de la relación laboral lo constituye la prestación del servicio. Esta debe ser libre, personal, subordinada y remunerada. Es libre por cuanto a que se precisa la concurrencia de la voluntad del trabajador en la formación de la relación laboral, pues el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo tercero dispone que nadie puede 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 ajustara a las normas mínimas establecidas en las fracciones I y II del apartado A) del artículo 123 constitucional.⁵⁸

La prestación del servicio debe ser personal, por cuanto a que no es posible que el trabajador transfiera su obligación de prestar el servicio a otro, pues si ello ocurre conforme a lo pactado o a la costumbre, el patrón lo será del trabajador del cual utilice los servicios y de aquellos cuyos servicios sean utilizados por el propio trabajador.

Por último la prestación del servicio debe ser subordinada, característica que distingue las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y a seguir las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Debe quedar claro que la subordinación

⁵⁸ DE LA CUEVA Mario, *El nuevo derecho del trabajo*, Ob. cit.

no se da respecto del trabajador sino en relación al hecho mismo del trabajo; solo produce un deber de obediencia del trabajador respecto del trabajo contratado y una facultad de mando del patrón, facultad que no puede rebasar el contenido de la norma y la dignidad de quien presta el servicio.⁵⁹

El salario, sin duda es un importante elemento de la relación laboral, sin embargo, no constituye un elemento de existencia de la propia relación, la que solo presupone la presencia a sus sujetos y el hecho de la prestación del servicio, lo que quiere decir que la relación es existente aun cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. Constituyendo la obligación principal que para el patrón se deriva de la relación de trabajo.

3.4. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La duración de las relaciones de trabajo tiene que ver con la vida de ellas; esto es, con el tiempo durante el cual se mantienen vigentes produciendo total o parcialmente sus efectos, el legislador de 1970 otorga en principio carácter permanente a la relación y, por ello prescribió en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que a falta de estipulaciones expresas, la relación será siempre por tiempo indeterminado. Esta pretensión de permanencia solo se rompe en aquellos casos en que la naturaleza de los trabajos así lo imponga, situaciones previstas en los artículos 35, 36, 37 y 38 de la propia ley, de los que se desprenden los distintos tipos de relación de trabajo que pueden establecerse atendiendo a su duración:

Así, tenemos que la duración de las relaciones de trabajo pueden ser:

- A) Por tiempo indeterminado
- B) Por tiempo determinado
- C) Por obra determinada
- D) Para inversión de capital determinado.

⁵⁹ GOMEZ MONTERO, Armando, *El régimen jurídico del trabajo en México*, Ob. cit. p.27.

3.4.1. Por tiempo indeterminado

Es la que se establece con carácter indefinido, precisando solo su inicio no así la fecha de su conclusión y que obedece a la realización de trabajos permanentes dentro de la empresa o establecimiento.

3.4.2. Por tiempo determinado

Es la que se establece por un periodo de tiempo fijo y en la que debe precisarse fecha de inicio y fecha de conclusión.

3.4.3. Para obra determinada

Es la que se establece para la ejecución de un trabajo u obra específicos y en la que se precisa fecha de inicio, no así de conclusión, por ser esta última variable.

3.4.4. Para inversión de capital determinado

Es la que se establece para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas y cuya duración depende del agotamiento del capital que el patrón hubiere determinado invertir.

Institución importante que se encuentra ligada a la duración de la relación de trabajo, es la prórroga automática, que se produce si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia de trabajo, en cuyo evento la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

3.5. EL CONTRATO DE TRABAJO

Al contrato de Trabajo también se le ha denominado, entre nosotros, "Contrato realidad", feliz expresión que fue utilizada por primera vez por el licenciado Alfredo Iñárritu, Ministro de la Suprema Corte de Justicia, en la competencia 133-136, suscitada entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juez Décimo de lo

Civil de la ciudad de México, para conocer de la reclamación presentada por José Molina Hernández contra la Compañía Mexicana de Petróleo “El Águila”, S.A.⁶⁰

El Contrato realidad no es sino la aplicación de la teoría de la relación de trabajo; por medio de aquella expresión se señala que el contrato de trabajo no existe en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la prestación real del servicio, ya que es el hecho mismo del trabajo y no el acuerdo de voluntades, el que da razón de ser y sentido a la citada figura del Derecho del Trabajo. Esto es, se dieron cuenta de que el acuerdo de voluntades se complementa con el hecho real de la prestación de un servicio personal y subordinado.

Aceptar la tesis relacionista, no implica desconocer que en algunas ocasiones pueda existir un acuerdo previo de voluntades para la formación de la relación laboral; sin embargo, la esencia de la nueva doctrina estriba en el hecho de que el acuerdo de voluntades ni es un requisito inevitable para la formación de la relación laboral, ni podrá ser el principio rector de su vida. Por ello nuestra ley no desconoce esta realidad y en el segundo párrafo del Art. 20 define al contrato de trabajo en los siguientes términos:

“Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.

La Ley Federal del Trabajo que nos rige, en su artículo 21 recoge además la teoría de la presunción laboral, al disponer: “Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. El efecto de esta presunción consiste precisamente en hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal.

⁶⁰ DÍAZ LUQUE, Esquilo, *La aplicación de la analogía en el derecho laboral*, Ob. cit. p. 9.

Quiero dejar asentado que dentro del problema que se estudia, es mas adecuada y mucho mas adelantada la posición del maestro Alberto Trueba Urbina, quien afirma que el contrato de trabajo es un "*genus novum*", por estar regido por normas de carácter social.

Al respecto dice en su comentario al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Vigente:

Que la relación entre trabajador y patrón ha motivado controversias con respecto a su naturaleza jurídica, pues mientras unos sostienen la existencia de un contrato, otros afirman que solo hay que atender a la relación que nace entre patrón y trabajador.

La teoría contractualista es de tradición civilista, ya que dentro de los códigos civiles se encontraba reglamentado el contrato de trabajo, regulado por los principios de igualdad de las partes y autonomía de la voluntad.

La teoría relacionista fue expuesta por Wolf Gang Siebert en el apogeo del nacional socialismo en Alemania. Se decía que la relación laboral es contractual, gobernada por el Derecho Objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la "incorporación del trabajador a la empresa", derivando de aquí la prestación de servicios y el pago del salario.⁶¹

Concluyendo la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por tanto, el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así

⁶¹ Idem.

como las ventajas superiores a estas, que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.⁶²

En la ley se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio, que a su vez da vida al contrato de trabajo y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

Con respecto al concepto de contrato de trabajo, este cambio radicalmente a partir de la Constitución Mexicana de 1917, convirtiéndose en un “Contrato evolucionado”, como dijo el constituyente Macías, no se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen los principios de la tradición civilista, ya que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador; por esto sostenemos que el contrato de trabajo, regido por normas laborales de carácter social, es un “*genus novum*.”

3.6. LA FORMA EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dispone que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, y que deben formularse por lo menos dos ejemplares, para que quede uno en poder de cada parte. El artículo 25 abunda en el contenido de las condiciones de trabajo en las que ha de precisarse⁶³:

⁶² Ibidem, p. 16.

⁶³ DE BUEN Néstor, *Derecho del trabajo*, Tomo II, Ob. cit

1. Nombre
2. Nacionalidad
3. Edad
4. Sexo
5. Estado civil
6. Domicilio del trabajador
7. Domicilio del patrón

Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado; el servicio o servicios que deban prestarse; el lugar o lugares donde deba realizarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario, las obligaciones del trabajador y del patrón en materia de capacitación, días de descanso, vacaciones y las demás que convengan las partes.

De estas dos disposiciones legales pareciera derivarse que la formalidad escrita constituye un requisito de validez de la relación de trabajo. Sin embargo, el artículo 26 reconoce legitimidad y validez al simple hecho de la prestación del servicio, pues en el se estipula que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad. A mayor abundamiento el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

De lo hasta aquí expuesto podemos concluir que la formalidad escrita no constituye ni un requisito de existencia ni tampoco de validez de la relación laboral.

En última instancia, se convertirá en un mero medio de prueba.

Ahora bien, resulta conveniente, precisar algunas ideas en torno al espacio en el que la relación de trabajo va a producir sus efectos; esto es, conceptualizar a la empresa y al establecimiento.

Para los fines del Derecho Laboral y de la aplicación de sus normas, **la empresa es:** *“la unidad económica de producción o de distribución de bienes o servicios.” (Art. 16 LFT).*

De esta definición se desprenden dos consecuencias fundamentales:

- a) La empresa queda disociada de la finalidad lucrativa que siempre le han atribuido los conceptos tradicionales o mercantilistas.
- b) La patrimonialización del concepto de empresa en el cual no importa tanto la existencia de una persona jurídica como el hecho de que exista un patrimonio destinado a un fin de producción o distribución de bienes y servicios.

El nuevo concepto de empresa para los fines de aplicación de las normas de trabajo, implica que es el conjunto de los bienes que la integran los que en última instancia responden y garantizan a los trabajadores los derechos que surgen de las relaciones laborales.

De conformidad con el artículo 16 que hemos citado, la empresa es la unidad que lo comprende todo, pero la relación laboral puede también surtir efectos en un establecimiento al que la ley define como:

“La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Al establecimiento pueden atribuírsele responsabilidades particulares y distintas de las que corresponden a la empresa y a los demás establecimientos, lo que significa la posibilidad de que se celebren contratos colectivos respecto de cada establecimiento y de que, estallada por ejemplo una huelga, esta no necesariamente afecte a toda la empresa ni a todos sus establecimientos.

3.7. DIVERSAS ESPECIES DE CONTRATOS

3.7.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" Y POR LA OTRA PARTE REPRESENTADO POR _____ A LA QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL PATRON" O "LA EMPRESA" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS⁶⁴

CLÁUSULAS:

1ª.- Por sus generales, los contratantes declaran lo siguiente:

PATRON: Nacionalidad Mexicana; edad 27 años; sexo Masculino; estado civil Soltero; con domicilio en Av. Aztecas N° 591, Colonia Ajusco, Código Postal 09810, Delegación Coyoacán, en México Distrito Federal.

2ª.- Este contrato se celebra modificado, suspendido o terminado en los casos y con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

3ª.- El trabajador o empleado se obliga a prestar al patrón, bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales como _____ debiendo desempeñarlos en

4ª.- La duración de la jornada de trabajo será de _____ horas, por tratarse de jornada El trabajador deberá entrar a las _____ para salir a las _____ horas y volver a entrar a las _____ horas para salir a las _____ horas.

5ª.- El salario o sueldo convenido como retribución por los servicios a que este contrato se refiere es el siguiente:

- a) Salario o sueldo fijo por _____ \$
- b) Salario o sueldo fijo por día _____ \$
- c) Salario o sueldo por hora trabajada _____ \$
- d) Salario o sueldo a destajo, conforme a la siguiente tarifa

Sometiéndose a los descuentos que deban hacerse por orden expresa de la ley del Seguro Social y de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El pago de éste salario o sueldo se hará en moneda mexicana del cuño corriente los días ___ de cada ___ y en

⁶⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista, *Formulario de derecho del trabajo*, 22ª ed., México, Ed. Esfinge, 2002, p 14.

6ª.- El día de descanso semanal para el trabajador será el _____ de cada semana y causará salario de acuerdo con el Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo.

7ª.- En Los días de descanso legal obligatorio: 1º de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1º de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre y 25 de Diciembre y en los que comprendan las vacaciones a que se refiere la cláusula octava, el trabajador percibirá su salario o sueldo íntegro, promediándose las percepciones obtenidas en los últimos días efectivamente trabajados si se calcula a destajo.

8ª.- El trabajador o empleado disfrutará de seis días de vacaciones cuando tenga un año de servicios, que aumentará dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Estas vacaciones comenzarán cada año.

9ª.- El trabajador o empleado conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón, en los términos de la Fracción. X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en el concepto de que el médico que los practique será designado y retribuido por el mismo patrón.

10ª.- Cuando por cualquiera circunstancia el trabajador o empleado haya que trabajar durante mayor tiempo que el que corresponde a la jornada máxima legal, el patrón retribuirá el tiempo excedente con un 100% más del salario que corresponda a las horas normales. La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente, con un 200% más el salario que corresponde a las horas de jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

11ª.- Si el trabajador es mayor de 14 años, pero menor de 16, debe autorizar este contrato el padre o tutor y a falta de ellos, el Sindicato al que el trabajador pertenezca, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política de acuerdo con el Art. 23 de la Ley.

12ª.- Ambas partes convienen expresamente en someterse en caso de cualquier diferencia o controversia, al texto de éste contrato y a las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y del cual se entrega un ejemplar al empleado o trabajador en el momento de la celebración de dicho contrato.

13ª.- El Patrón se obliga a cumplir con lo dispuesto por el Artículo 132 Fracción XV en Los términos del CAPÍTULO III bis del Título de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, de acuerdo a los Planes y Programas que se establezcan en la Empresa.

Leído que fué por ambas partes este documento ante los testigos que firman, e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como de las que la ley les impone, lo firman por _____ en _____ a los _____ días del mes de _____ quedando un ejemplar en poder del trabajador y _____ en poder del patrón.

3.7.2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____ Y POR LA OTRA AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLAUSULAS:

ANTECEDENTES

- 1.- LA EMPRESA _____ es una sociedad legalmente constituida según la Leyes Mexicanas y protocolizada ante la Fe del Notario Público Número ___ de los del Distrito Judicial de _____ según obra en el volumen _____ Instrumento _____ de fecha _____ con domicilio _____ y legalmente representada por _____.
- 2.- EL TRABAJADOR _____ manifiesta bajo protesta de decir verdad ser de nacionalidad Mexicana de 30 años de edad, estado civil Soltero con _____ domicilio en _____ nombre de la esposa y de los hijos.⁶⁵
- 3.- EL PATRON tiene como objeto social _____.
- 4.- EL TRABAJADOR _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto de la sociedad referido en antecedentes.
- 5.- EL PATRON requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de: _____.
- 6.- EL TRABAJADOR es conforme en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLÁUSULAS:

- PRIMERA.-** Se denominará en lo sucesivo a _____ como "**EL PATRON**"; a _____ como "**EL TRABAJADOR**"; a la Ley Federal del Trabajo como "**LA LEY**", al referirse al presente documento como "**EL CONTRATO**", y a los que suscriben como "**LAS PARTES**".
- SEGUNDA.-** "EL CONTRATO" se celebra por "**OBRA DETERMINADA**" de conformidad con los artículos 35 y 36 de "LA LEY"; ya que la naturaleza de la obra así lo exige como a continuación se indica.
- TERCERA.-** La "OBRA DETERMINADA" a la que se refiere la cláusula anterior, consiste precisamente en _____.
- CUARTA.-** La duración de "EL CONTRATO" será por tiempo determinado, mismo que equivale estrictamente al tiempo que dure la realización de la obra que se contrata, sin que el mismo pueda ampliarse en ningún caso, salvo convenio escrito de "LAS PARTES", lo anterior conforme con el artículo 37 fracción III de "LA LEY".
- QUINTA.-** "EL TRABAJADOR" se compromete a realizar la obra que se contrata en un lapso no mayor de _____ días. Lo anterior según la estimación hecha por "EL TRABAJADOR".

⁶⁵ Ibidem, p.29.

SEXTA.- "EL PATRON" se obliga a proporcionarle a "EL TRABAJADOR" Los medios y facilidades necesarias para realizar la obra contratada como licencias, permisos, etcétera; sin embargo, en relación con los materiales y herramientas necesarias, "LAS PARTES" acuerdan lo siguiente:

- () serán suministrados por "EL PATRON".
- () serán suministrados por "EL TRABAJADOR".
- () serán suministrados por ambos de la siguiente manera
- () Otros (especifique)

SEPTIMA.- Los materiales suministrados según la cláusula anterior serán de primera calidad y en cantidades suficientes para la realización de la obra. En relación con la herramienta en caso de facilitarla "EL PATRON", "LAS PARTES" manifiestan ser nueva (); o usada en perfectas condiciones (), por lo que "EL TRABAJADOR" se obliga a responder por ella, salvo por su desgaste natural. Lo anterior con base en el artículo 83 de "LA LEY".

OCTAVA.- "LAS PARTES" acuerdan como importe total de la obra que se contrata, la cantidad de \$ () suma que deberá ser pagada por "EL PATRON" a "EL TRABAJADOR". Personalmente en moneda de curso legal, y de la siguiente forma _____ debiendo "EL TRABAJADOR" extender los recibos correspondientes, cantidad con la que quedan comprendidos los séptimos días, las proporcionalidades de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional respectivas, así como días de descanso obligatorio. Lo anterior en términos de los artículos 69, 74, 76, 80, 87 y demás relativos de "LA LEY". Asimismo se harán las aportaciones y altos al IMSS, Infonavit, SAR, y Hacienda en Los términos de las legislaciones respectivas.

NOVENA. El lugar de realización de la obra será:

DECIMA.- La duración de la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De Las _____ a las _____ horas y de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____

De las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario diario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____ de las _____ a las _____ horas.

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

DECIMA PRIMERA.- Dada la naturaleza del trabajo que se contrata no podrá haber HORAS EXTRAS en ÉL, ya que es por OBRA DETERMINADA por tanto si "EL TRABAJADOR" deseara realizar la obra en un término mayor al acordado, tal circunstancia dependerá de ÉL, por lo que "EL PATRON" en ningún caso responderá de tiempo extraordinario, más aún si la obra se realizara sin la supervisión directa y continua de "EL PATRON". Las partes manifiestan que salvo esta forma queda prohibido en el centro de trabajo laborar horas extras. Lo anterior con apoyo en la tesis de jurisprudencia 16/94 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DECIMA SEGUNDA.- Quedan establecidos como día de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de "LA LEY".

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", disfrutará en forma proporcional de los periodos de vacaciones que establece el artículo 76 de "LA LEY". Así como del aguinaldo correspondiente según el artículo 87 de la misma Ley.

DECIMA CUARTA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRON" en los términos del artículo 134 facción de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos quedará designado y retribuido por "EL PATRON".

DECIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR", deberá integrarse a los Planes, Programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene constituido "EL PATRON", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DECIMA SEXTA.- "EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRON" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DECIMA SEPTIMA.- "EL TRABAJADOR" acepta y por ende queda establecido que cuando, por razones convenientes para "EL PATRON" éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de "EL PATRON" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiese llegar a desarrollar.

DECIMA OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenida en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "EL PATRON".

DECIMA NOVENA.- "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá "EL PATRON" imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contempla el Reglamento Interior de Trabajo, o "LA LEY".

VIGESIMA.- Para todo lo no previsto en el presente contrato se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente "EL PATRON" o bien lo prescrito por "LA LEY" o el Contrato Ley respectiva en su caso.

VIGESIMA PRIMERA.- "LAS PARTES". Reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de "EL TRABAJADOR" a partir del día

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN ÉL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPÓSITO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN _____ A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DE _____.

3.7.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO O DETERMINADO Y DE CARÁCTER EVENTUAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" Y POR LA OTRA PARTE REPRESENTADO POR _____ A LA QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL PATRON" O "LA EMPRESA" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.⁶⁶

DECLARACIONES

I.- "EL PATRON", declara:

- a) Ser una sociedad o persona física constituida conforme a las leyes del país.
- b) Tener su domicilio en _____
- c) Esta representada en este Contrato por _____

II.- Por su parte "EL TRABAJADOR" declara:

- a) Llamarse como queda escrito.
- b) Ser de nacionalidad _____
- c) Tener _____ años de edad.
- d) Ser su estado civil _____
- e) Nombre de la esposa e hijos _____
- f) Ser de sexo _____
- g) Tener su domicilio particular en _____
- h) Estar enterado de que "LA EMPRESA", necesita de sus servicios por tiempo fijo y con carácter de eventual a partir del día _____ del mes de _____ del año de _____ al día _____ del mes _____ de _____ del año de _____.

CAUSULAS:

PRIMERA. - "EL PATRON" contrata a "EL TRABAJADOR" por tiempo determinado y eventualmente por el periodo entre el día _____ del mes de _____ del año de _____ y el día _____ del mes de _____ del año de _____ para prestar sus servicios y labores con el puesto de _____. Las mencionadas labores son estrictamente de carácter eventual toda vez que las partes consideran que en el término de duración de este Contrato pueden llevarse a cabo en forma total.

SEGUNDA. - El presente Contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo y la duración del mismo será la que se señala en la cláusula anterior por lo que al concluir su término las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el artículo antes mencionado e igualmente en los artículos 35, 37 fracción 1, 53 fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para "EL PATRÓN".

TERCERA. - "EL TRABAJADOR" se obliga participar en todos los Planes de Capacitación y Adiestramiento que "LA EMPRESA" le importa para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, planes que podrán implantarse dentro de _____

⁶⁶ Ibidem, p 35.

los programas de producción y durante las labores de "EL TRABAJADOR". De igual modo deberá observar las medidas preventivas de riesgos de trabajo.

CUARTA.- "EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en el domicilio de "LA EMPRESA" o en el lugar que ésta le indique en la ciudad de

QUINTA.- El horario de labores de "EL TRABAJADOR" será_____ "EL TRABAJADOR" conviene con "LA EMPRESA" en que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la misma, por lo que "LA EMPRESA" podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, del sábado completo o cualquier otra modalidad equivalente.

SEXTA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de un salario diario de \$_____ el cual le será cubierto los días_____ de cada_____ en el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio, y le será pagado en el domicilio de "LA EMPRESA".

Del salario anterior, "LA EMPRESA" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical, etcétera. Asimismo, se harán las aportaciones y altas al IMSS, Infonavit, SAR y Hacienda en los términos de las legislaciones respectivas.

SÉPTIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR" disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será preferentemente de cada semana. "LA EMPRESA" queda facultada para variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" se obliga en los términos de la fracción del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo a todos los reconocimientos y exámenes que "LA EMPRESA" indique.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR" se obliga a observar y respetar las disposiciones del Contrato Colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo que exista en "LA EMPRESA".

DÉCIMA.- "EL TRABAJADOR" no podrá trabajar tiempo extraordinario sin autorización que previamente le otorgue por escrito "LA EMPRESA", por conducto de sus representantes. Las partes manifiestan que salvo esta forma queda prohibido en el centro de trabajo laborar horas extras. Lo anterior con apoyo en la tesis de jurisprudencia 16/94 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DECIMA PRIMERA.- Si "EL TRABAJADOR" se presenta con retardo a sus labores será potestativo para "LA EMPRESA" admitirlo, y si lo hace cubrirá únicamente el tiempo efectivo de trabajo desarrollado.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de los días de descanso obligatorio y vacaciones que señale el Contrato respectivo, o en su defecto la Ley Federal del Trabajo. Así como del aguinaldo proporcional respectivo que la Ley Federal del Trabajo establece. De igual modo recibirá la Prima Vacacional, equivalente al 25% del imparte pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA TERCERA.- Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o del Contrato Colectivo de Trabajo existente, así como del Reglamento Interior de Trabajo.

DECIMA CUARTA.- Las partes contratantes manifiestan expresamente que la temporalidad del presente contrato se debe a que la naturaleza del trabajo así lo exige y se hace consistir en:

1.- Sustitución temporalmente del (los) trabajador (es).

2.- Por tratarse de trabajo de temporada (especifique el caso)

- () FERIA
- () Exposiciones
- () Seminario
- () Edecanes
- () Cosecha
- () Explotación de materia prima extraordinaria
- () Realizar una fabricación extraordinaria
- () Surtir un pedido extraordinario
- () Inversión de capital determinado
- () Otros (especifique)

DECIMA QUINTA. Las partes contratantes manifiestan en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que si vencido el término fijado en la cláusula primera subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará única y exclusivamente por el tiempo que produce dicha circunstancia y consecuentemente terminada ésta, terminará también el contrato y/o relación laboral existente entre las partes contratantes.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN ÉL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPOSITO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN ____ A LOS ____ DÍAS DEL MES DE DE .

CAPÍTULO CUARTO
LA RESCISIÓN Y EL DESPIDO
EN EL TRABAJO

4.1 RESCISIÓN

La rescisión es una de las especies que puede adoptar la disolución de la relación de trabajo. Entre los tratadistas se ha presentado una intrascendente disputa terminológica, por ejemplo Guillermo Cabanellas, Alberto Trueba Urbina y Néstor de Buen se inclinan por denominar a esta figura con el termino "Despido" y establecer así una clara diferencia con la rescisión en materia civil o mercantil como una forma de extinción anticipada de los actos jurídicos. Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero, Alfredo Sánchez Alvarado y José Dávalos entre otros, prefieren continuar usando el termino "Rescisión" que es el que rige en la costumbre jurídica y el que conserva nuestro Código Laboral. Sin desconocer que la palabra "Despido" es más propio del lenguaje laboral y hace resaltar la autonomía del Derecho del Trabajo. Por lo anteriormente expuesto y para no entrar en polémica me avocare a lo que nuestro Código Laboral establece y por tanto utilizare el termino "Rescisión" por que es el que ha adoptado la costumbre y sobre todo por que es el tema en cuestión.⁶⁷

La rescisión podemos definirla diciendo:

"Es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, decretada unilateralmente por cualquiera de sus sujetos, cundo el otro incumple gravemente con sus obligaciones".

4.1.1. De aquí que sus características sean:

1. Solo puede afectar las relaciones individuales de trabajo.
2. Implica disolución anticipada de la relación laboral.
3. Pude ser decretada tanto por el patrón como por el trabajador.
4. Debe derivar del incumplimiento grave de las obligaciones a cargo de los sujetos.
5. Constituye un derecho cuyo ejercicio es optativo para el sujeto a cuyo favor se de.

⁶⁷ GUERRERO Euquerio. *Manual de derecho del trabajo*, 5ª ed., México, Ed. Porrúa, 1971.

Las causas de rescisión están expresamente señaladas en la ley con carácter limitativo y pueden subdividirse en causas generales y causas específicas, aplicables estas últimas a alguno de los llamados trabajos especiales. Las causas generales de rescisión sin responsabilidad para el patrón las precisa el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente en tanto el 51 se ocupa de aquellas sin responsabilidad para el trabajador; las específicas se contienen en diversos artículos que se analizarán por separado.

4.1.2. Causas de rescisión sin responsabilidad para el Patrón

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. En esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
En esta fracción se tipifican diversas conductas que en un momento dado pueden constituir causal de rescisión. Quizá la que mayor dificultad ha representado en su determinación es la relacionada con lo que debe de entenderse por falta de probidad; la Suprema Corte de Justicia ha emitido diversas ejecutorias frecuentemente incongruentes sobre este punto.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellos, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.⁶⁸

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

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

De la Cueva justifica la analogía o interpretación analógica, consagrada en esta fracción, argumentando que el legislador no es omnisapiente por lo que no pudo vaciar en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, todas las posibles causas de rescisión; sin embargo creo junto con los maestros Néstor de Buen y Alberto Trueba

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ob. cit.

Urbina, que no solo resulta incongruente sino atentatoria en contra del principio de la estabilidad de los trabajadores en su empleo. Si el Constituyente de 1917 quiso que la relación de trabajo, salvo caso de excepción, se estableciera por tiempo indeterminado y solo pudiese disolverse por causa expresamente señalada en la ley, la fracción que se comenta hace nugatorio tal derecho, pues de su texto se infiere que el patrón puede rescindir la relación por cualesquiera de las catorce causas expresamente consignadas en el artículo 47 o por cualquiera otra que se le parezca. Imposible admitir tal incongruencia toda vez que va en contra del espíritu del Constituyente y en perjuicio de los derechos de los trabajadores, por tratarse, en su caso, de una causal indeterminada de rescisión.

4.1.3. Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de la condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

4.1.4. Causas específicas de rescisión

Se refieren a circunstancias particulares que se derivan de los trabajos especiales y que permiten la disolución de la relación de trabajo, vía rescisión en los siguientes casos:

1. El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, previene que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo de los trabajadores de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aun cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refieren el artículo 47.⁶⁹
2. Por lo que toca a los trabajadores ferrocarrileros, son causas especiales de rescisión conforme a lo dispuesto en el artículo 255 de la Ley Federal del Trabajo: la recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.
3. En el trabajo de auto transporté el artículo 264 reglamenta como causas especiales de rescisión: la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada; la disminución importante y reiterada del volumen de ingreso, salvo que concurren circunstancias justificadas.
4. Para los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de venta y otras semejantes, el artículo 292 estipula que es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificables.
5. El artículo 303 dispone que es causa especial de rescisión de las relaciones laborales de los deportistas profesionales, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina.

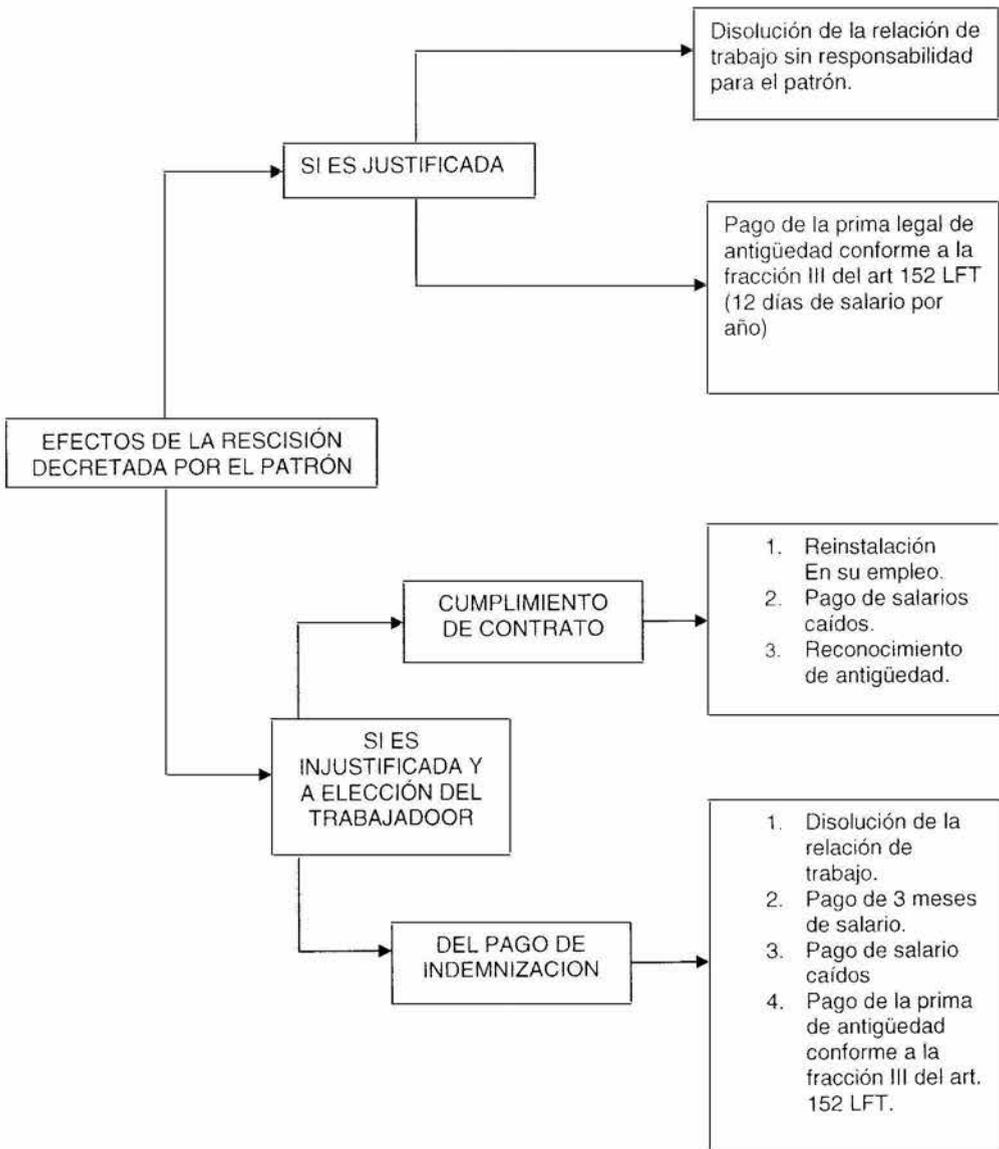
⁶⁹ CABANELLAS Guillermo, *Compendio del Derecho laboral*, Tomo I, Buenos Aires, s/e, 1968.

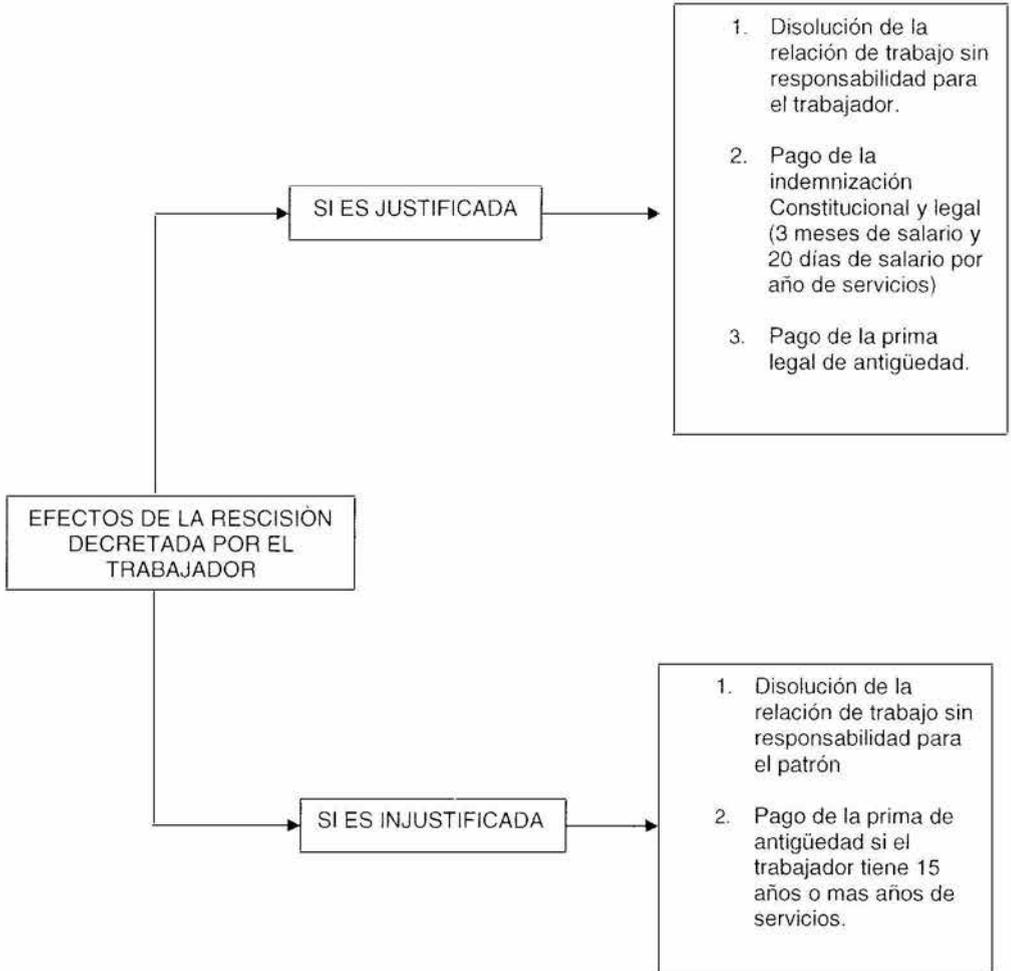
6. En lo que toca a los trabajadores domésticos, el artículo 341 en relación con el 340 la Ley Federal del Trabajo, establece como causas especiales de rescisión: no guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; no poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Especial importancia reviste la forma, en tratándose de rescisión hecha valer por el patrón. En efecto, el artículo 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo, exige al patrón:

- a) Dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.
- b) Hacer dicho aviso del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento a la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.
- c) La falta del aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Precisar los efectos que se derivan de la rescisión, bien que la decrete el patrón o el trabajador o bien que resulte justificada o injustificada, reviste particular trascendencia, y en un afán de síntesis utilizare un cuadro ilustrativo:





4.2. RESCISIÓN EN EL DERECHO CIVIL

La figura jurídica de rescisión tradicional en el Derecho Privado, ha pasado al Derecho Social, dentro del Derecho del Trabajo, en el que desde luego no solo no cabe, sino que no funciona y no encuentra sustentación en la Constitución de 1917.

La rescisión consiste en “hacer ineficaz un contrato validamente celebrado y obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos mediante los cuales se ocasiona un perjuicio económico a alguno de los contratantes o de sus acreedores” “La rescisión solo se produce por sentencia judicial en beneficio de una persona que, debido a su ignorancia, a su inexperiencia, o a su extrema miseria, fue lesionada por otra, nos dice el maestro Villoro Toranzo; en la practica, sigue diciendo la rescisión funciona en la misma forma que la nulidad relativa; como ella, esta destinada a proteger a una persona que necesita protección. La única diferencia es que un contrato rescindible no es susceptible de confirmación, como si lo es el acto anulable. La razón estriba en que en tanto que la acción de nulidad se funda en algún vicio o defecto de los elementos esenciales del contrato la rescisión se justifica por la existencia de una lesión.”⁷⁰

Cuando desaparece el vicio o defecto del contrato, ya no hay razón para pedir la nulidad del mismo, en tanto que un contrato debería ser rescindible mientras perdure el perjuicio ocasionado a una persona de la que se abuso por su ignorancia, inexperiencia o miseria.

El concepto de rescisión asentado líneas arriba es claro, más es necesario para entenderlo completamente saber ¿Qué es la resolución?, en virtud de que la rescisión solo es una especie de la resolución.

La resolución es “un acto en virtud del cual se priva de sus efectos, total o parcialmente para el futuro, a otro acto plenamente valido; y los efectos pasados de

⁷⁰ DÍAZ LUQUE, Esquilo, *La aplicación de la analogía en el derecho laboral*, Ob. cit. p. 47.

este, siendo lícitos, pueden quedar o no subsistentes, según la naturaleza del acto o la voluntad de las partes. La resolución puede ser total o parcial, como se desprende de la anterior definición, descomponiéndose la total en una doble clasificación: la rescisión y la revocación o terminación.⁷¹

El maestro Borja Soriano dice que la resolución es un pacto comisorio, entendiéndose por este, “La cláusula por la cual las partes convienen en que el contrato será resuelto, si una u otra de ellas no cumple con su obligación. El pacto comisorio no es sino una condición resolutoria de naturaleza particular.

El citado maestro, esta de acuerdo con lo que manifiestan el Código de Napoleón en su artículo 1184, el Código Civil Español de 1815, artículo 1042 y nuestro Código de 1884, que dispone el pacto comisorio entendido como resolución, es propio de los contratos bilaterales o sinalagmáticos; es decir, de los que hacen nacer obligaciones recíprocas para las partes que en el intervienen.

El contrato sinalagmático implica la resolución tácita es decir, aun cuando no se manifieste en el contrato el acreedor de una obligación, si ha pedido en un principio el cumplimiento de la misma, aun tiene opción a pedir la resolución o renunciar a su derecho, ya que este ha sido establecido para su beneficio, siempre que no sea el causante de que la obligación no se haya realizado.

Planiol sostiene al respecto que cuando se haya hecho pronunciamiento en cuanto al cumplimiento, se podrá optar después por la resolución.

El maestro Borja Soriano sostiene un criterio diferente; citando a Manresa dice que aparte de que la ley no autoriza tal caso, en el queda roto el contrato para ambas partes: la una no cumpliendo; la otra prefiriendo que así suceda.

⁷¹ Ibidem, p. 50.

Se puede decir que la resolución es un derecho que tiene la víctima de un hecho ilícito que viola un contrato; debemos mencionar la división, según se trate de obligaciones de dar, de hacer o no hacer; para los efectos, cuando se trata de obligaciones de dar, Gutiérrez y González dice: "la víctima puede exigir el secuestro de la cosa, que se le debía entregar, si es que esa entrega debía ser traslativa de dominio; puede exigir la posesión judicial, si se trata de una enajenación temporal, del uso o goce de cosa cierta; o la restitución forzada de la cosa, si esa fuera la hipótesis."⁷²

Si se trata de obligaciones de hacer puede exigir que el deudor realice la prestación; pero si ello no fuere posible sin atentar contra la libertad de este, entonces se podrá ver la forma de que otro, a costa del deudor, cumpliera con la obligación; si ello no fuere posible, se exigirá el pago de daños y perjuicios, que se traducen en una obligación de dar, y la cual si se puede exigir coactivamente.

La resolución como genero, solo procede por declaración del Juez, cuando esta no ha sido expresada en el contrato, como se desprende de los artículos 1350 del Código Civil de 1884 y 1949 del Código Civil de 1928, que dice textualmente:

Artículo 1350 "El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato con el resarcimiento de daños y abono de intereses, pudiendo adoptar este segundo medio aun en el caso de que habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de las obligaciones.

Artículo 1949 "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando este resulte imposible."

⁷² Ibidem p. 52.

La rescisión “es un acto jurídico por el cual se termina de pleno derecho, “*ipso iure*”, sin necesidad de declaración judicial, otro acto, bilateral plenamente valido, por incumplimiento culpable de este, por una de las partes en sus obligaciones.”

4.3. RESCISIÓN EN EL DERECHO LABORAL

Una vez hecho un estudio somero de la figura de la rescisión en el Derecho Privado, ahora nos referiremos a las figuras de “Despido y Separación” como formas propias del Derecho Laboral, subrama del Derecho Social, que no tiene nada en común con la figura de la rescisión civil, excepto en que el concepto se ha usado indebidamente por la Ley Federal del Trabajo (artículos 46, 47 y 51), la jurisprudencia y la doctrina.⁷³

Entrando en materia, el despido es un termino que se desprende del artículo 123 Constitucional en su apartado “A”, fracción XXII, que dice: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada...”

Por tanto, el termino “rescisión”, de abolengo civilista, no encuentra fundamento Constitucional y debe desde luego desaparecer para dejar paso al termino despido, figura propia del Derecho del Trabajo Mexicano.

La rescisión, en consecuencia, es la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivadas por un hecho imputable al trabajador o al patrón y estos podrán rescindirla en cualquier tiempo, sin incurrir en responsabilidad (art. 46), por causas justificadas.

Las causas de rescisión están consagradas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente y su fundamento Constitucional es la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

⁷³ Ibidem, p. 86.

Nuestra legislación ha adoptado un sistema intermedio, por la forma en que se clasifican las causas de rescisión de las relaciones laborales, pues de la enumeración que hace la Ley Federal del Trabajo, se desprende que dicha enumeración no es limitativa sino enunciativa; en consecuencia, lo que en las fracciones correspondientes se plasmó, fueron los motivos o razones más importantes, pero no los únicos, para la rescisión de un contrato y esto se corrobora aun más, por la existencia de las fracciones IX y XV de los artículos 47 y 51, respectivamente, que a la letra dicen: “ las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Para “rescindir” las relaciones laborales la posición del patrón es diferente a la del trabajador, según este prevista la causa en alguna de las fracciones de los artículos respectivos, o se pretenda la aplicación de las fracciones finales (“las análogas a las establecidas...”); ya que en el primer supuesto, comprobado el hecho que se alega ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, esta reconocerá la procedencia o improcedencia de la rescisión y en el segundo caso, la autoridad deberá decidir si el motivo o causa que se ha hecho valer es en realidad grave o análogo a alguno de los expresamente previstos en las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El sistema de la Ley se justifica, para De la Cueva, porque el legislador “no es omnisciente y en consecuencia, no puede prever la multitud de acontecimientos que se producirán en el futuro; si la ley no autoriza la disolución de las relaciones de trabajo por denuncia unilateral, es indispensable un amplio margen que permita resolver las controversias obrero patronales.”

Los antecedentes históricos de estos artículos son, entre otros, los artículos 122 y 125-A, en relación con el 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Algunas de las fracciones que contienen los preceptos comentados, aparecen en el proyecto Zubaran y en varias de las leyes de trabajo de los estados y, salvo detalles terminológicos, en el Proyecto Portes Gil.⁷⁴

⁷⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*. Ob. cit. p. 301.

En el Derecho Laboral Mexicano se tiene muy en cuenta que la rescisión del contrato de trabajo difiere de la rescisión del Derecho Civil en virtud de que la acción (laboral) es la potestad de reclamar contra la rescisión unilateralmente acordada y la excepción es la causa que justifica esa rescisión unilateral y tanto la acción como la excepción así concebidas, parten del derecho que tienen patrono y trabajador para rescindir la relación de trabajo.

“...Es inexplicable que aun subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo emplea la autentica terminología laboral en función revolucionaria del precepto, por lo que se deben de utilizar los términos despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

El patrón 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.

Se conoce con el nombre de despido, el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que debe retirarse del servicio; y con el nombre de separación, el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente.

Ahora bien, el despido es el acto en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo, justificada o injustificadamente. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, habla de la "rescisión" de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón y en el mismo ordenamiento, en el último párrafo, dice que: "...El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la "rescisión".

Con respecto al precepto señalado, Trueba Urbina dice: Que al momento de adicionarse la fracción XV del artículo 47, último párrafo en donde se obliga al patrón a dar aviso por escrito de la causa de la rescisión y fecha de esta, párrafo que tiene por objeto "configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que esta surte sus efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas por el patrón."

"En caso de que el patrón despida al trabajador sin darle aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedara obligado a probar el patrón que no despidió al trabajador, o que este abandono el trabajo."

La adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo, como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito, no surte efectos legales y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones del trabajador (60 días), por una parte, y por otra, el patrón que rescinda o despida al trabajador por las causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunique al trabajador. Pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 775 de esta Ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

Debe advertirse que de conformidad con lo preceptuado por el artículo 161 de la Ley, cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de mas de veinte años, solo se podrá rescindir por una causa que sea particularmente grave, o que haga imposible su continuación.

En conclusión, y en forma ilustrativa mencionare las diferencias que existen entre la figura de la rescisión en un contrato de naturaleza civil o mercantil, y la figura del despido en un contrato de naturaleza laboral.

CONTRATO PRIVADO		CONTRATO LABORAL
1. LA SUPREMA LEY EN LOS CONTRATOS PRIVADOS ES LA VOLUNTAD DE LAS PARTES (IGUALDAD ENTRE LAS PARTES).	C	1. NO EXISTE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES COMO SUPREMA LEY DEBIDO A QUE LAS PARTES NO SON IGUALES.
2. EL GRADO DE JUSTICIA APLICABLE EN ESTE CONTRATO ES (LA JUSTICIA CONMUTATIVA).De los iguales	O	2. EL GRADO DE JUSTICIA APLICABLE EN ESTE CONTRATO ES (LA JUSTICIA SOCIAL).De los desiguales
3. NO HAY NORMAS QUE PROTEJAN, TUTELAN Y REIVINDIQUEN A ALGUNA DE LAS PARTES.	N	3. EXISTENCIA DE NORMAS DE DERECHO SOCIAL QUE PROTEGEN, TUTELAN Y REIVINDICAN AL TRABAJADOR.
4. DEBE DE EXISTIR UN CONTRATO PARA ESTABLECER SU VALIDEZ.	T	4. PUEDE O NO EXISTIR EL CONTRATO PERO NO ES REQUISITO DE VALIDEZ PARA LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL.
5. EL CONTRATO ES LA BASE DE LA RELACION ENTRE LAS PARTES.	R	5. EL CONTRATO NO ES PRIMORDIAL PARA ESTABLECER LA RELACION LABORAL.
6. TODAS LAS OBLIGACIONES NACEN DEL CONTRATO (CODIGO CIVIL O MERCANTIL)	A	6. TODAS LAS OBLIGACIONES NACEN DE LA RELACION LABORAL (LEY FEDERAL DEL TRABAJO).
	T	
	O	

4.4. CAUSAS DE RESCISIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Cuando el patrón viole los derechos del trabajador en las relaciones laborales, este tiene derecho de retirarse del trabajo sin responsabilidad. Las causas que dan derecho al trabajador para ejercer las acciones provenientes del retiro, se especifican en el artículo transcrito con antelación.

Por otra parte, en los casos que se mencionan en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el citado precepto y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, por que el retiro es originado en esencia por un despido arbitrario o injusto del trabajador; esto es, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios caídos y vencidos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo acción de reclamar las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras que deben de ejercitarse simultáneamente para que no prescriban. Las acciones procesales en los casos de despido o retiro son de carácter social.⁷⁵

Mencionamos a continuación algunas Tesis aisladas que se refieren al caso de la separación o retiro, o sea, a la rescisión de las relaciones laborales por el trabajador:

Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: XIII-Mayo
Página: 527

⁷⁵ DIAZ LUQUE, Esquilo, *La aplicación de la analogía en el derecho laboral*, Ob. cit. p.102.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR, CAUSAL DE. LA CONSTITUYE EL NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN LA FECHA O LUGAR CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS, AUNQUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN ESTADO DE EBRIEDAD. La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 51, fracción V, establece claramente como obligación a cargo del patrón el pagar a los trabajadores los salarios correspondientes en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados sin que exista excepción alguna a dicha regla, para retener el pago del mismo, por alguna causa tan subjetiva como pudiera ser el estado de embriaguez del trabajador; pues al efecto el artículo 98, de la Ley Federal del Trabajo, determina: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe ese derecho será nula."

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: XX.11 L

Página: 610

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. SI EL PATRON CAMBIA DE LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS AL TRABAJADOR SIN CONSENTIMIENTO DE ÉSTE, DA LUGAR A LA.

La circunstancia de que el patrón sin consentimiento del trabajador cambie a éste a un lugar diferente al que prestaba su servicio, da lugar a que legalmente pueda rescindir su contrato individual de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se trata de una causa análoga a las demás previstas por ese precepto y de consecuencias semejantes, supuesto que se le está cambiando el lugar de residencia de prestación del servicio pactado sin su consentimiento, en razón que, de conformidad con el artículo 134 fracción IV, del mismo ordenamiento legal, el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II Segunda Parte-2

Página: 481

RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR NO IMPIDE QUE PUEDA DEMANDARLA.

El hecho de que el trabajador se encuentre incapacitado no es obstáculo para que se rescinda su contrato de trabajo dado que la incapacidad únicamente tiene el efecto de liberar, durante su vigencia, por un lado, al trabajador de la obligación de prestar el servicio contratado y, por otro, al patrón de pagar el salario respectivo, pero no le impide ejercitar los derechos derivados de la ley, entre ellos, el de rescindir en cualquier tiempo la relación laboral.

4.5. CAUSAS DE RESCISIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

Se conoce con el nombre de despido, el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que debe retirarse del servicio; y con el nombre de separación, el acto por el cual el trabajador hace saber al patrono que rescinde la relación y reclama la indemnización correspondiente.⁷⁶

Las causas de rescisión, en la Ley Federal del Trabajo vigente, por parte del patrón, sin responsabilidad para este, son las enumeradas en el artículo 47 del citado ordenamiento jurídico.

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

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

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

Ahora bien, como ya lo mencionamos el despido es el acto en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo, justificada o injustificadamente. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, habla de la "rescisión" de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón y en el mismo ordenamiento, en el último párrafo, dice que: "...El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la "rescisión."

Esta obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal del despido y la fecha en que esta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas. Esto

⁷⁶ Ibidem p. 93

con el objeto de que el patrón que rescinda o despidiera al trabajador por las causales que invoco en un principio en el aviso que debe hacer en forma escrita al trabajador, no pueda oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunico al trabajador, pues de lo contrario se escudaría bajo la errónea premisa que establece la fracción XV del multicitado artículo y esto traería como consecuencia el originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral y por tanto violaciones a sus garantías individuales y sociales.

Con respecto a lo anteriormente expuesto, nuestro máximo Tribunal ha establecido y pronunciado los siguientes criterios Jurisprudenciales:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996

Tesis: V.2o. J/15

Página: 204

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 433

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE. EL PATRON NO PUEDE INVOCAR HECHOS DISTINTOS A LOS EN EL CONSIGNADOS, PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que originen el despido y no quede en estado de indefensión. Así, mediante el señalamiento concreto de los hechos que se le atribuyen puede preparar su defensa, con una base de certidumbre y seguridad jurídica de que no se modificaran las causas del despido, ya que de no ser así, quedaría imposibilitado de preparar las pruebas tendientes a demostrar su acción, dado que la ley prevé una sola audiencia, con tres etapas (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).Tan

importante consideró el legislador tal mecanismo, que la falta de aviso, al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para reconsiderar que el despido fue injustificado (mismo artículo, párrafo final). En tales condiciones, las consideraciones anteriores llevan implícita la imposibilidad jurídica de que el patrón invoque hechos distintos a los consignados en el aviso de que se trata, para justificar el despido y en caso de que lo hiciere, las Juntas no los deben tomar en cuenta para resolver acerca de tal justificación.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: 90 Sexta Parte
 Página: 74.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CAUSAS ANÁLOGAS DE. La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere"; de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión, debe relacionarla con alguna de aquéllas contenidas en las fracciones precedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además que de no hacerse así, se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

Al respecto de la anterior tesis, Mario de la Cueva nos dice: que es evidente que como ya se dijo el legislador no es omnisciente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que pueden producirse en la vida de las relaciones de trabajo: de ahí las fracciones XV del art. 47 y IX del art. 51, cuya redacción es idéntica: "(Por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

4.5.1. La aplicación de las dos normas presupone algunos requisitos:

1. La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley;
2. Ha de ser de naturaleza grave o ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación principal o importante;
3. Las consecuencias del incumplimiento sobre el trabajo deben ser semejantes a la que produciría una causa de rescisión expresa.

Por otra parte, la fuerza de las dos especies de causas es diversa: frente a una causa expresa, comprobado el incumplimiento de la obligación, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe limitarse a reconocer la justificación de la rescisión; en cambio, en la segunda hipótesis, después de comprobado el hecho generador, la Junta tendrá que considerar si están cubiertos los requisitos señalados en la tesis señalada anteriormente.

La fracción XV del artículo 47, consagra un procedimiento de interpretación por analogía. Fundamos nuestra afirmación en lo siguiente:

- a) En las primeras XIV fracciones se describen, en forma casuística, las acciones u omisiones que constituyen causales de rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables a los trabajadores.
- b) La fracción XV, al disponer que son causas de rescisión las análogas descritas en las primeras XIV fracciones, reconoce por una parte, que la descripción de las causales no es limitativa sino solo ejemplificativa y, por la otra, que en esas causales se encuentran incluidas implícitamente todas aquellas cuya gravedad y consecuencias son semejantes.

Es de hacerse notar entonces que ante tal señalamiento, los trabajadores quedan en completo estado de indefensión, pues como se pretende respetar los derechos sociales e individuales de la clase trabajadora, sino se cumplen con los principios de legalidad y certeza jurídica que exige la Constitución, y mas aun que la interpretación analógica se aplica en muchos casos en forma exegeta, perjudicando mas aun a la clase trabajadora.

CAPÍTULO QUINTO
LA FALTA DE TÉCNICA LEGISLATIVA
EN LA APLICACIÓN DE LA
INTERPRETACIÓN ANALÓGICA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1 CONCEPTO DE TÉCNICA JURÍDICA

La ciencia del derecho consta de dos partes: la sistemática y la técnica jurídica. La primera tiene como objeto “la exposición ordenada y coherente de un derecho positivo determinado”. La segunda, “estudiar los problemas que se suscitan con motivo de la aplicación del Derecho”, a saber:⁷⁷

1. Los de interpretación
2. Integración
3. Vigencia
4. Retroactividad
5. Conflicto de leyes, tanto en el espacio como en el tiempo.

La sistemática jurídica se estudia por medio de las disciplinas jurídicas especiales ya que no es posible que las disciplinas jurídicas especiales traten los problemas de la Técnica jurídica, toda vez que dichos problemas no se plantean con respecto a una rama determinada del Derecho, sino con relación a todas ellas, constituyendo cuestiones generales que deben ser tratadas por una materia general.

Ahora bien, los problemas de la Técnica Jurídica, que son los de interpretación, integración, vigencia, retroactividad y conflicto de leyes, no son problemas exclusivos de una rama en especial del Derecho, sino que se plantean con respecto a todas las ramas del Derecho, por cuyo motivo deben de ser estudiadas por una materia general. Esta parte es la mas útil porque cualquiera que sean las actividades a que se dedique un abogado, o la especialidad que cultive, siempre se le presentaran los problemas que se susciten en la aplicación del Derecho, que son los que estudia la Técnica Jurídica.

⁷⁷ PENICHE BOLIO Francisco, *Introducción al estudio del derecho*, 12 ed., México, Ed. Porrúa, 1996, p. 157.

Con estos antecedentes, estamos en aptitud de estudiar el objeto de la Jurisprudencia Técnica, las ramas de la misma y los problemas que forman el objeto del estudio de una de ellas, que es el de la Técnica Jurídica.

La Jurisprudencia Técnica tiene por objeto la exposición ordenada y coherente de los preceptos jurídicos que se hallan en vigor en una época o lugar determinados y el estudio de los problemas relativos a su interpretación y aplicación.

Como enseña García Maynez al tratar sobre este particular, tomando en cuenta la definición anterior, la citada disciplina, ofrece dos aspectos fundamentales. Uno teórico o sistemático y otro técnico o práctico. El primero es una exposición de las reglas jurídicas que pertenecen a un ordenamiento temporal y especialmente circunscrito; el segundo es el arte de la interpretación y aplicación de las normas que lo integran.

La Jurisprudencia Técnica no versa ni sobre la esencia del Derecho, de lo cual se ocupa la teoría jurídica fundamental, ni tampoco sobre los valores supremos del mismo como la axiología jurídica, sino que se reduce a la sistematización de las reglas que constituyen determinado ordenamiento, e indica en que forma pueden ser resueltos los problemas que su aplicación suscita.

Por tanto no se discute el valor de las reglas que integran el orden positivo, simplemente se procede en forma dogmática sin tomar ni siquiera en cuenta el problema estimativo de las normas. He aquí la diferencia fundamental entre la Jurisprudencia Técnica y la Filosofía Jurídica.

Para la primera, dice García Maynez, el orden positivo es un conjunto de reglas cuyo valor no se discute; para la segunda, una congerie de pretensiones cuya justificación depende del sentido que encierran y los valores que realicen.

Las ramas de la Jurisprudencia Técnica son: la sistemática jurídica y la técnica jurídica, llamada también doctrina de la aplicación del Derecho.

Como dijimos antes, la sistemática jurídica se ocupa de la exposición ordenada y coherente de los preceptos jurídicos que se hallan en vigor en una época y un lugar determinado.

Nos resta, por tanto, entrar a la consideración de la Técnica Jurídica que hemos definido como el arte de la interpretación y aplicación de los preceptos del Derecho vigente.

Los problemas que ofrece la aplicación del Derecho pueden reducirse como ya se señaló a los siguientes:

1. Vigencia
2. Interpretación
3. Integración
4. Retroactividad
5. Conflicto de leyes en el espacio

En México hay dos sistemas de iniciación de la **vigencia** de una ley : el sucesivo y el sincrónico.

El sincrónico es aquel que fija el día en que debe comenzar a regir una ley por tanto, (artículo 4 del Código Civil). El sucesivo es aquel que comienza a regir tres días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, siendo este plazo prorrogable un día por cada cuarenta kilómetros de distancia entre el lugar de publicación y el lugar en que tenga aplicación (artículo 3º del Código Civil). Es preciso advertir que tanto en el sistema sincrónico, como en el sucesivo, puede ofrecerse el problema de si en el cómputo de los días se consideran los naturales, o los hábiles. Es frecuente que el decreto que señale la vigencia de una ley indique

que la misma comenzara a regir a los tantos días de su publicación. Somos de opinión que cuando el legislador no distingue expresamente que en computo de los términos procesales se tomen en cuenta los días naturales, tal computo debe de hacerse excluyendo los días inhábiles, y sirve de apoyo a esta consideración el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando, en el conflicto creado entre la Sala Administrativa y la Sala Auxiliar respecto del problema de la caducidad del amparo por el transcurso del plazo de 180 días consecutivos, el pleno de la Corte sostuvo que no debían contarse los días inhábiles, siendo por tanto este precedente jurisprudencial el que debe de servir de norma para definir que cuando en una ley procesal se habla de días, deben entenderse estos por días hábiles. El mismo fenómeno acontece en el término sucesivo que, al hablar de días, deben entenderse estos por días hábiles.⁷⁸

Finalmente y para terminar con la etapa de iniciación de la vigencia vale mencionar que el lapso comprendido entre el momento de la publicación y aquel en que la norma entra en vigor, se denomina *vacatio legis*.

Interpretación

Interpretar debidamente una norma es una de las tareas más importantes a realizar por el jurista. La interpretación consiste en descubrir el sentido que encierra la ley. Ahora bien: ¿Qué debe entenderse por sentido de la ley?

Son numerosísimas las escuelas y métodos hermenéuticos que existen para la interpretación de las leyes. Nosotros nos ocuparemos únicamente de analizar los mas importantes a saber: la escuela exegetica que busca, en la interpretación de la ley, la voluntad del legislador, la que sostiene García Maynez, que es la de descubrir, no la voluntad del legislador, sino el sentido de la ley.

El método exegetico puede enunciarse en los siguientes términos: "Como la ley es expresión de la voluntad legislativa, la interpretación de los preceptos legales debe reducirse a la búsqueda del pensamiento de su autor." Esta tarea, cuyo fin

⁷⁸ Ibidem. p.160.

último consiste en descubrir la intención de los legisladores, es precisamente lo que se llama exégesis, y del que es Geny principal exponente de la crítica, descansa fundamentalmente, en la falsa idea que los exegetas tienen sobre la importancia y el sentido de la legislación y las codificaciones.

Los exegetas no pueden superar el problema que con frecuencia se presenta de dos disposiciones legales contemporáneas que ofrecen una contradicción irreducible, dejando una laguna que es necesario colmar, estos problemas no pueden ser superados a través del método exegético de la voluntad del legislador, pues la contradicción de las disposiciones legales conduce a la destrucción recíproca de las mismas, de acuerdo con la tesis de los exegetas dejando, una laguna que no puede colmarse por el método exegético o tradicional, sino que es necesario superarlo considerando que la interpretación debida de los textos legales, no consiste en buscar en ellos la intención del legislador o su voluntad sino el sentido de la ley misma.

Como asienta Geny en su crítica al método tradicional, “si se aceptara que la ley emana de la inteligencia y la voluntad humana, y que esta voluntad y esa inteligencia por regla general colectivas, se expresan en formulas concebidas en el mismo lenguaje de aquellos a quienes se dirigen, no es posible dejar de admitir dos limitaciones:

- a) En primer lugar deberá reconocerse que la ley, como obra humana, es forzosamente incompleta, por grande que sea la perspicacia de sus redactores.
- b) En segundo termino, que se manifiesta a través de ciertas formulas que suelen ser interpretadas por otras personas. Estas no podrán llegar directamente al conocimiento de la voluntad del legislador, sino que tendrán que dirigir su atención hacia la formula legal.

En otras palabras la ley es un producto de un proceso legislativo que se inicia con la iniciativa y culmina con su publicación. Al aplicarse la ley, el órgano que lo hace, interpreta, no la voluntad del legislador, sino el sentido objetivo de la ley, producto de la legislación. Dicho en otros términos, no es la voluntad del creador la que debe interpretarse, sino la criatura que es la ley. Cuando el juez aplica un precepto, por mucho que diga que la voluntad del legislador es la que el juzgador expresa en su resolución, lo que en realidad se está manifestando es la voluntad del juzgador y no la del legislador.⁷⁹

El argumento más serio en contra del método exegético lo expresa García Maynez cuando dice: que si fuera el sentido de la ley la voluntad del legislador, habría que admitir que en todos aquellos casos en que no es posible descubrir tal voluntad, no habría interpretación jurídica.

Urge por tanto, distinguir el propósito del legislador de expresar algo, de lo expresado a través de la fórmula que emplea. La misión de los legisladores no estriba en dar expresión a lo que ellos quieren sino a lo que jurídicamente debe ser.

Con estos antecedentes, podemos sentar el principio correcto de lo que debe entenderse por interpretar una ley. Interpretar las leyes es buscar el derecho aplicable a los casos concretos, a través de una fórmula. Esta interpretación no debe circunscribirse de modo exclusivo a la fórmula misma, sino que ha de realizarse en conexión sistemática con todo el ordenamiento vigente. El intérprete puede valerse, para lograr su fin, de elementos extraños a los textos, pero en tales elementos debe haber simples medios destinados a esclarecer la significación de la ley.

En resumen si se buscan los motivos del legislador que se encuentran en la Exposición de Motivos de la Ley, será para saber su intención como medio para encontrar lo que la Ley es, aun cuando excepcionalmente como es el caso de la figura de la interpretación analógica, tema de esta tesis, que nunca debió de asentarse en contra de los derechos sagrados de los trabajadores.

⁷⁹ GENY, *Método de interpretación*, 2ª ed., México. Ed. Porrúa. 1989, p.323.

Integración

Sentado el principio de lo que debe de entenderse por interpretar la ley, que dijimos que consiste en buscar el derecho aplicable a los casos concretos, encontramos que existen situaciones que el legislador no pudo prever. Esto es lo que comúnmente se denominan lagunas de la ley. No hay que confundir el concepto de las lagunas de la ley, con las lagunas del Derecho. Cuando se dice que en la ley hay lagunas, queremos expresar situaciones no previstas por el legislador y que pueden ser resueltas jurídicamente de acuerdo con principios de Derecho. Esto es lo que se entiende por la plenitud hermética del orden jurídico. En consecuencia, si en la ley hay lagunas, en el Derecho no puede haberlas. Podemos comparar esta situación y valga la metáfora con el hecho de que en la música, la pintura y en general las bellas artes, no hay ni puede haber lagunas, aunque haya cuadros, esculturas, etc; que las tengan. Aquí, como en el caso de la ley, las obras pueden ser defectuosas, y no el arte que no admite defecto. De igual manera la ciencia del Derecho no permite defectos, aunque las leyes puedan ser defectuosas. La integración consiste pues en el proceso por el cual el jurista colma las lagunas de la ley.

Los medios de que se valen los intérpretes para colmar las lagunas de la ley y realizar el fenómeno de integración en cualquier situación en que el legislador, o no previo o no las expresó correctamente son:

- a) **A contrario sensu:** “Cuando un texto legal encierra una solución restrictiva, en relación con el caso a que se refiere, puede inferirse que los no comprendidos en ella deben ser objeto de una solución contraria. El maestro García Maynez da como ejemplo el caso de los ciudadanos a quienes el artículo 8º de la Constitución permite el derecho de petición en materia política; por lo que interpretado en sentido contrario se llega a la conclusión de que los no ciudadanos no pueden hacer uso en materia política de tal derecho.

b) **Argumentos a pari, a majori ad minus, a minori ad majus:** estos argumentos constituyen, en su conjunto y combinación, lo que se llama **razonamiento de analogía**. Los argumentos de esta índole se basan en la idea de que en todos aquellos casos en que existe una misma razón jurídica, la disposición debe ser la misma. Para que la aplicación del razonamiento analógico sea correcta, no basta la simple semejanza de dos situaciones de hecho, una prevista y otra no prevista por la ley; se requiere asimismo que la razón en que la regla legal se inspira, exista igualmente en relación con el caso imprevisto. Lo que puede justificar la aplicación por analogía es, pues, la identidad jurídica sustancial.⁸⁰

Con esta explicación previa podemos entender los tres argumentos lógicos por los cuales pueden integrarse aquellos casos no previstos por la ley, y en los que, existiendo una misma razón, debe existir un mismo derecho, a saber:

En los *argumentos a pari* la integración se realiza porque existe igualdad o paridad de motivos, por ejemplo, las disposiciones relativas a la compraventa son aplicables a la venta judicial, en todo cuanto no se opongan a tal especie de compraventa y el mandato judicial que se otorgue por sociedades mercantiles no termina por su liquidación por haberse considerado que tal mandato se equipara al de personas físicas que tampoco termina por la muerte del mandante, conforme al artículo 2600 del Código Civil.

El *argumento a majori ad minus* significa que la integración se realiza porque hay una menor razón de la que se contempla en la norma jurídica. Por ejemplo: si se está autorizado para vender se está para hipotecar. O sea, que el que puede lo más puede lo menos. En el ejemplo que damos el apoderado facultado para enajenar puede hipotecar, ya que la facultad de dominio que implica el poder enajenar, la permite la facultad de gravar, que es menor que la facultad de enajenar.

⁸⁰ GARCIA MAYNEZ, *Introducción al estudio del derecho*, 12ª ed., México, Ed. Porrúa. P. 335.

Y en el *argumento a minori ad majus* ocurre precisamente lo contrario, o sea, una mayor razón para realizar la situación jurídica no prevista por la ley. Por ejemplo: si para hipotecar necesita la mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal, consentimiento marital, con mayor razón la necesitara para poder vender.

Todos estos argumentos son aplicaciones diferentes del mismo procedimiento científico y supone siempre el análisis profundo de las disposiciones de la ley con vistas al descubrimiento de la razón fundamental que la ha inspirado, o sea, lo que Geny denomina *la ratio juris*. Descubierta *la ratio juris*, dice Geny, la aplicación extensiva es posible, a menos que la disposición legal consagre una excepción, como ocurre en materia fiscal y penal, cuyas disposiciones son de estricta interpretación que impide la aplicación de otras normas por analogía.

Reglas de Interpretación e Integración en el Derecho Mexicano

Hasta ahora hemos visto que el método correcto de interpretación de las leyes, no es el de la voluntad del legislador sino el del sentido de la ley; que las lagunas de la ley, y no del Derecho, pueden ser colmadas a través de argumentos lógico-jurídicos, faltándonos tan solo por contemplar lo que el Derecho positivo Mexicano establece para la interpretación e integración de las leyes.

Desde luego cabe advertir que, en virtud del principio de legalidad que establece el artículo 14 Constitucional, en los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundara en los principios generales del Derecho; y que en los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En virtud de la garantía de seguridad jurídica que establece el artículo 16 constitucional, nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.⁸¹

Y por último, el artículo 17 Constitucional establece la obligación de los tribunales para impartir justicia, por lo que no pueden quedarse sin resolver las controversias de cualquier orden que se ventilen, ni aun a pretexto de no haber ley exactamente aplicable al caso.

O sea, que en virtud de los principios constitucionales antes citados, las lagunas de la ley deben ser colmadas por la autoridad mediante interpretación o integración.

El orden por tanto, a seguir para la aplicación de las leyes, es este:

- a) Cuando el texto de la ley es claro y no deja duda sobre su interpretación debe aplicarse el texto de ella exactamente;
- b) En los casos no previstos por la ley, pero que por analogía bien sea de paridad, de mayoría, o minoría de la razón, con otros textos legales, deben aplicarse estos colmándose así la laguna dejada por el legislador al no contemplar el caso concreto de que se trate y siempre que tal aplicación no este prohibida por la ley.
- c) A falta de ley aplicable al caso, bien sea por defectuosa redacción o por no haber preceptos análogos a los que se pueda acudir a través de los principios generales del Derecho, que nos enseñan que en los casos no previstos por la ley se resuelvan, en su orden, por lo que la jurisprudencia haya resuelto y, a falta de esta, por lo que la costumbre y la equidad impongan.

⁸¹ PENICHE BOLIO, *Introducción al Estudio del derecho*, Ob. cit. p.168

Con lo anterior queda claramente advertido que la fuente principal del jurista para la aplicación del Derecho a casos concretos respecto de los cuales existen lagunas en la ley, será la jurisprudencia a la que deba acudir en primer termino para colmarla y quedara a la equidad y a la costumbre, en último término, subsanar las lagunas de la ley y de la jurisprudencia.

Lo anterior tiene por enfoque el punto de vista de las resoluciones de la autoridad que, como hemos dicho antes, a través de los principios de legalidad y de seguridad jurídica que establece la Constitución, deben observarse en la aplicación del Derecho por las autoridades.

Resumiendo todo lo expuesto hasta aquí, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

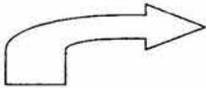
1. La interpretación de las normas no debe hacerse, tratándose de leyes, por la intención del legislador, sino por el sentido de la ley;
2. En la ley puede haber lagunas, pero no en el Derecho;
3. Las autoridades no pueden dejar de resolver a pretexto de no existir norma expresa;
4. Los casos no previstos por la ley deben resolverse, en primer lugar, por analogía con otros previstos por la ley, salvo que la propia ley lo impidiera como son las materias penal y fiscal;
5. En México, el intérprete mejor de las leyes es el Poder Judicial de la Federación. Es a la Jurisprudencia a la que debe acudir a falta de norma expresa o de norma aplicable por analogía;
6. A falta de norma expresa, de norma análoga y de jurisprudencia, las lagunas de la ley deben colmarse por la costumbre y la equidad;
7. La legalidad, que como principio Constitucional establece el artículo 14 constitucional, se satisface plenamente, aun a falta de texto expreso de la ley. Pues al establecer el Constituyente que las sentencias civiles se dicten, no solo conforme a la letra de la ley, sino también a su interpretación y a los Principios Generales del Derecho, permitió la aplicación de la misma, bien sea a través del sistema analógico, o bien del jurisprudencial, o bien, por ultimo, por la costumbre y la equidad.

5.2 CONCEPTO DE TÉCNICA LEGISLATIVA

El concepto de Técnica Legislativa, en nuestro país, la mayoría de las veces se ha abordado de forma imprecisa porque no se analiza el proceso de creación normativa con sus diversos componentes y con ello se pierde claridad y precisión. En consecuencia, es conveniente tratar de desmenuzar el fenómeno jurídico de creación normativa, así nos acercaremos al contenido del objeto a tratar: La Técnica Legislativa.⁸²

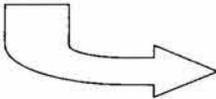
En un primer momento, el empirismo nos puede servir para distinguir dos ámbitos a saber: el técnico y el político.

Es evidente que la iniciativa, la discusión, la aprobación y la publicación de una norma jurídica tienen un carácter político y uno técnico. Habrá que reconocer que en ocasiones no es sencillo distinguir entre lo político y lo técnico. Por ejemplo, la claridad con la que se redacta una norma es de carácter técnico, sin embargo aprobar una norma con redacción oscura con el propósito de no hacerla aplicable implica que lo técnico sea a la vez político.



Político: Contiene las posiciones ideológicas de los partidos políticos y grupos de interés.

PROCESO LEGISLATIVO



Técnico: Se refiere a las características formales que debe tener un texto normativo, como son: el uso del lenguaje, su estructura lógica, brevedad, claridad; y la inserción armónica dentro del sistema jurídico. Es decir, de su cumplimiento con las reglas de reconocimiento (constitucionalidad y legalidad).

⁸² CARBONELL Miguel, *Elementos de técnica legislativa*, 2ª ed., México, Ed. Porrúa, 2002, p. 104.

A continuación daré a conocer algunos conceptos de técnica legislativa, con el único fin de definir que es lo que se debe de entender por este concepto.⁸³

Para Sainz Moreno la técnica legislativa consiste en el arte de redactar los preceptos jurídicos de forma bien estructurada, que cumpla con el principio de seguridad jurídica y los principios generales del derecho.

En tanto que para Bulygin, Atienza y Aguilo Regla la técnica legislativa constituye el conjunto de recursos y procedimientos para elaborar un proyecto de norma jurídica, bajo los siguientes pasos: primero, la justificación o exposición de motivos de la norma y, segundo, la redacción del contenido material de manera clara, breve, sencilla y accesible a los sujetos a los que esta destinada.

Al señalar que la técnica legislativa es un instrumento para la creación normativa, nos referimos a la inserción armónica de nuevos ordenamientos y que toman en cuenta el ámbito de validez:

- a) **Territorial o espacial:** se refiere a la distribución de competencias, según la forma de Estado que se adopte; federal, unitaria, regional o confederada.
- b) **Temporal:** abarca la entrada en vigor, la modificación, la abrogación o derogación de una norma.
- c) **Material:** aquí es necesario que se considere el objeto de la norma. Para aclarar este supuesto, se puede señalar que la materia puede ser fiscal, penal, civil, laboral entre otras.

Por todo lo anterior, la técnica legislativa no es solo un instrumento del Poder Legislativo, también puede ser útil para que el Poder Ejecutivo y el propio Poder Judicial produzcan adecuadamente normas jurídicas.

⁸³ THALÍA PEDROZA, Susana, *Elementos de la técnica legislativa*, 2ª ed., México, Ed. Porrúa, 2002, p. 105.

Cabe señalar que la técnica legislativa puede o no coincidir con la parte de los valores de la axiología jurídica porque puede darse en el uso del método y reglas para legislar intereses que no atiendan necesariamente a la justicia ni a la equidad, pero que sean claras, concretas, sencillas y accesibles al conocimiento de la población y cumplan con los requisitos de reconocimiento del sistema legal al que pertenecen por ejemplo: los reglamentos de buen gobierno, seguridad e higiene en el trabajo o los de capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Desde un inicio, la corriente filosófica positivista busca la claridad, la sencillez y la congruencia normativa, sin embargo, por motivos políticos, las leyes pierden todos aquellos atributos que intentaban justificar la escuela filosófica que le dio origen. A los factores de carácter político habrá que sumar los de tipo técnico, ya que el intento de prever hasta los casos más particulares, se han creado colecciones legales de dimensiones indigeribles, normas ambiguas e incluso contradictorias.

En el Estado contemporáneo, el derecho escrito intenta acercarse a la cientificidad de la legislación, así como a la búsqueda óptima de la producción de leyes, por ello el cultivo de la técnica legislativa como una parte de la metodología jurídica. En este orden de ideas cabe apuntar el siguiente esquema metodológico que propone la técnica legislativa:

5.2.1. Esquema metodológico de la Técnica Legislativa:

- a) Racionalidad lingüística
- b) Aspectos estilísticos
- c) Aspectos ortográficos
- d) Aspectos léxico semánticos
- e) Racionalidad jurídico-formal

Ahora bien, con lo anteriormente expuesto se puede definir a la técnica legislativa como el estudio de las formulas o métodos destinados a mejorar la calidad de la estructuración y sistematización de los instrumentos normativos, así como el uso del lenguaje de tales instrumentos. La técnica legislativa es útil en la tarea de

redactar leyes, propicia un buen uso del lenguaje legal y proporciona una estructura formal y conceptual a las normas.⁸⁴

5.2.2. La técnica legislativa tiene como objetivos:

- I. Sencillez de los textos;
- II. Claridad de los enunciados y
- III. Posibilidad de agrupamiento con otras normas.

5.2.3. Existen algunos principios de la Técnica Legislativa los cuales son:

1. Generalidad de las normas;
2. Prescindir de calificativos;
3. Abstención de ambigüedades y excepciones;
4. Cuidar significado y precisión de los términos empleados;
5. Evitar el uso de formulas inadecuadas que dificulten la interpretación;
6. Búsqueda de la unidad de la norma.

En conclusión la Técnica Legislativa se aboca al estudio de los problemas relativos a la estructuración de los proyectos de ley y al uso del lenguaje para permitir una mejor calidad de leyes.

Como esfuerzo a lo anterior, a la hora de votar un proyecto de ley no impera el criterio técnico, sino que intervienen múltiples determinantes como intereses, ideologías, formas y costumbres de actuar, influidas por grupos parlamentarios y partido políticos. Con esto se refuerza el planteamiento de la poca o nula utilización de la Técnica Legislativa al momento de generar una norma. Hasta hace no más de una década, las leyes eran el resultado de la actuación de los órganos políticos que accionaban y decidían de manera colectiva, escuchando las voces, los intereses y las ideologías de los partidos políticos y dejando las cuestiones técnicas y jurídicas en un plano inferior.

⁸⁴ Senado de la republica LVIII Legislatura, *Ensayos legislativos*, México, Instituto Tecnológico de México, 2003, p. 182.

5.3 PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

Al conjunto de pasos para operar reformas a los textos legales vigentes o generar nuevos textos se le denomina, comúnmente, proceso legislativo; podemos afirmar que este es la concreción y materialización de una diversidad de elementos, todos ellos concatenados y de naturaleza distinta, que van desde los aspectos formales y jurídicos hasta los de tipo jurídico hasta los de tipo político e ideológico. El objetivo central de esta serie de pasos es ordenar y dar coherencia a las fases o etapas que siguen un proyecto de ley, desde que es una iniciativa, hasta su publicación en el Diario Oficial de la Federación, con el fin de juzgar si se adecua estrictamente a la naturaleza y razón de ser de un órgano legislativo fuerte y funcional.

Es necesario aclarar que, tratándose de la formación de leyes, como lo denomina la Constitución y contra lo que establece la práctica parlamentaria, el término procedimiento es el indicado, no así el de proceso. En el Derecho Público los actos de autoridad deben seguir un procedimiento, que cumplan con lo establecido en la Constitución y las leyes, esto es una garantía de seguridad jurídica y una manera de vigilar el cumplimiento del principio constitucional de facultades expresas, también denominado de la competencia.

En consecuencia, el procedimiento legislativo puede definirse como el conjunto de los actos realizados por el órgano Legislativo y por el órgano Ejecutivo, desde la iniciativa de ley hasta su publicación.

El Ejecutivo como parte del procedimiento legislativo, interviene a través de su facultad de iniciativa, de veto y de promulgación. A esto se le considera parte del acto legislativo, pues en un régimen presidencialista existe una asociación Ejecutivo-Legislativo en la formación de leyes, no obstante que el ejecutivo no puede oponerse a la promulgación. Cabe destacar que la publicación no se considera parte del procedimiento Legislativo, pero esta muy unida a este de manera propia, pues una ley publicada es una ley válida aunque no sea una ley eficaz.

Al procedimiento legislativo no lo podemos separar de los problemas políticos constitucionales, ni del sistema político que subyace a esa realidad. Es impensable hablar de procedimiento legislativo separado de un Poder Legislativo moderno y de unas técnicas de representación que nos den un sujeto activo, productor de leyes en consonancia con las necesidades y el pulso político del momento.

Uno de los principales retos que hoy enfrenta el Congreso consiste en buscar un sistema legislativo que no de primacía a ninguna de las Cámaras y que se concrete en procedimientos ágiles, sencillos y fáciles de operar. En cuanto al proceso de discusión y votación, es necesario que se simplifique y se haga mas esquemático el artículo 72 Constitucional. Al respecto, podría afirmarse que este es uno de los pocos artículos de la Carta Magna que no puede ser entendido por el ciudadano común, ya que en su interior mantiene una alta especificidad de términos y procesos que lo hacen de difícil comprensión. Es obvio que no deben provocarse lagunas o situaciones no previstas en cuanto a las facultades de todos los que intervienen en la formación de leyes por ganar sencillez. en el procedimiento legislativo destacan cinco puntos:

- a) Las cámaras actúan por separado;
- b) Para que una ley sea aprobada debe serlo por ambas cámaras;
- c) Se concede el derecho de veto al Ejecutivo;
- d) Para superar el veto se requiere mayoría calificada en ambas cámaras;
- e) Superado el veto, el Ejecutivo debe promulgar y publicar la ley.

En estos cinco puntos se resume el procedimiento Legislativo, lo restante es materia de la Ley Orgánica y del Reglamento interno del Congreso.

La exposición y explicación de cada una de las etapas del procedimiento legislativo se sintetiza de la siguiente forma:

1. **Iniciativa**

Esta se encuentra regulada en artículo 71 Constitucional, considerada como el acto a través del cual el presidente de la república, los diputados o los senadores del Congreso, así como las legislaturas de los Estados de la Federación someten a consideración del Congreso un proyecto de ley o decreto.⁸⁵

2. **Discusión**

Es la segunda etapa del procedimiento legislativo ordinario, considerada como el acto por medio del cual cada Cámara del Congreso delibera acerca de las iniciativas de proyectos de ley o decreto, con el fin de determinar si deben o no ser aprobadas. Dicha etapa se encuentra regulada por el artículo 72, con relación al artículo 63 de la Constitución.

3. **Aprobación**

Es el acto en que las cámaras aceptan un proyecto de ley o decreto, de forma total o parcial. Lo anteriormente señalado se encuentra regulado por el artículo 72 inciso a) de la Constitución.

4. **Sanción**

Es la aceptación de una iniciativa de ley o decreto por el ejecutivo. Esto se encuentra regulado por el artículo 72 inciso b) de la Constitución.

5. **Promulgación**

Es el reconocimiento formal que hace el Ejecutivo respecto a que la ley ha sido aprobada conforme a derecho y debe ser obedecida. Para ello, el Ejecutivo certifica la autenticidad de la ley, de forma tal que nadie puede negar u objetar su existencia o ilegalidad, dándole fuerza para que se cumpla por la autoridad y los individuos, al mismo tiempo que se dispone su publicación.

⁸⁵ GARITA, Arturo, *La técnica legislativa en México*, Senado de la República LVIII Legislatura, México, 2003, p. 115.

6. **Publicación**

Es el acto a través del cual, una vez aprobada la ley, sancionada y promulgada, se da a conocer a quienes deben cumplirla. El medio que tiene el poder público para dar a conocer una ley o un decreto es el Diario Oficial de la Federación.

7. **Iniciación de la Vigencia**

Conforme al artículo 3 del Código Civil Federal, las leyes y demás disposiciones de observancia general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación.

5.4 LA ANALOGÍA, CONCEPTO, ESPECIES E INTERPRETACIÓN.

Al estudiar específicamente las fracciones XV y IX, respectivamente, de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que señalan como causas de rescisión las análogas establecidas en las fracciones anteriores y que añaden que deberán ser de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, encontramos que en el foro mexicano el término analogía es usado con gran profusión, siendo pocos los litigantes y aun los maestros que tienen un concepto claro y preciso de lo que se debe entender por analogía.⁸⁶

A los ojos de Geny, la aplicación analógica de la ley aparece como uno de los medios más eficaces de integración de los textos. Esto quiere decir que no es para él un procedimiento de interpretación, ya que se recurre a ella precisamente cuando la interpretación revela que un caso por resolver no ha sido previsto. La aplicación analógica solo puede justificarse cuando a una situación imprevista se aplica un precepto relativo a un caso semejante, no por el simple hecho de la semejanza, sino porque existe la misma razón para resolver el caso imprevisto en igual forma que el otro la aplicación analógica puede basarse en una consideración de índole legislativa (*ratio legis*) derivada de las ideas de justicia o de utilidad social,

⁸⁶ DIAZ LUQUE, Esquilo, *La aplicación de la analogía en la ley federal del trabajo*, Ob. cit. p.106.

o en elementos técnicos (*ratio juris*), a la luz de un concepto puramente jurídico. Pero, en todo caso, la analogía infiere una solución para una cierta situación de hecho, de una semejanza fundamental entre tal situación y aquella otra que la ley ha reglamentado.

La aplicación analógica no debe ser vista como una forma de interpretación de la ley, porque esta destinada a colmar las lagunas que esta presenta. Declarar que es procedimiento interpretativo equivale a establecer la ficción de una supuesta voluntad legislativa. Los que hacen de la analogía un procedimiento interpretativo piensan que consiste en investigar lo que el legislador habría querido, en la hipótesis de que hubiese podido conocer la situación real que se pretende resolver. Pero esta manera de considerar las cosas revela la inexistencia de una voluntad legislativa en relación con el caso imprevisto y, por ende, corrobora la tesis de que la aplicación analógica de la ley no es un procedimiento hermenéutico. Hay pues que reconocer abiertamente que la ley es solo, frente a la analogía, un elemento objetivo que se toma como punto de partida, para aplicar la misma disposición a todos aquellos casos, no previstos, en que exista igualdad de razones jurídicas.⁸⁷

Por todo lo asentado anteriormente, creo que deben hacerse las siguientes aclaraciones:

Debe precisarse que la analogía, o mas correctamente la interpretación e integración de las normas jurídicas por analogía o por mayoría de razón, no es un procedimiento exclusivo del Derecho Privado, Civil y Mercantil. En efecto, es frecuente oír la opinión de que la interpretación por analogía es privativa de los civilistas y mercantilistas y que no tiene ningún campo de acción en aquellas ramas del Derecho en donde es imperiosa la necesidad de proteger a un individuo que es débil frente al Estado o a otro particular, como es el caso del Derecho Penal, Fiscal y Laboral.

⁸⁷ Ibidem, p. 107.

Esta opinión debe corregirse en el sentido de que la interpretación por analogía es un procedimiento común a todas las ramas del Derecho (razonamiento de analogía); sin la interpretación por analogía, el Derecho dejaría de progresar y no sería posible, ni la creación de nuevas normas ni el desarrollo de la jurisprudencia relativa a la ya existente. Solo por excepción el legislador prohíbe, ya expresamente, ya indirectamente, la interpretación por analogía, en relación con determinadas normas de los mencionados Derecho Penal y Fiscal; como en efecto prohíbe la determinación por analogía, de figuras delictivas y de penas, así como de impuestos y sanciones fiscales no expresamente previstos en alguna ley, pero debe subrayarse que en los cuerpos del Derecho Penal y del Derecho Fiscal, en su conjunto no está excluida, de ningún modo, la interpretación por analogía. En nuestro país la no aplicación de la analogía es una garantía Constitucional del acusado.

Esto nos lleva a asegurar que en cuerpo del Derecho laboral es posible la interpretación por analogía. La opinión generalizada de que la interpretación e integración por analogía es privativa del Derecho Civil y Mercantil, esto procede de una confusión: la que se establece entre interpretación analógica y la autonomía de la voluntad. Puede pensarse, en efecto, que el papel preponderante que la autonomía de la voluntad de los particulares tiene en esas dos ramas del Derecho, ha conducido a numerosos juristas y abogados a pensar que tal autonomía se ejerce mediante la interpretación analógica y que por consiguiente, esta no tiene aplicación en aquellas ramas del derecho en las que el papel de la autonomía de la voluntad es menor, como en el Penal, Fiscal y Laboral, según señala el Doctor Miguel Villoro Toranzo.⁸⁸

Ahora bien, es sabido que la analogía tiene capital importancia en la lógica y aun en la metafísica. Para entender lo que es la analogía, debe recordarse que la lógica la situó entre la univocidad y la equivocidad.

⁸⁸ Ibidem. p.108.

Se llaman conceptos unívocos aquellos que tienen exactamente el mismo significado, como por ejemplo: el hombre y el caballo, que contienen el mismo género animal. Se llaman equívocos aquellos nombres que tienen una significación totalmente diferente, por ejemplo: cerca, adverbio y cerca como sinónimo de barda.

En la analogía en cambio los nombres tienen una significación en parte igual y en parte diferente. Para que haya analogía, se requieren tres elementos:

1. Un nombre común;
2. Varios objetos que tienen ese nombre común y que se llaman analogados y
3. Un tercer elemento en el que todos los analogados convienen parcialmente, que se llama análogo.

5.4.1. La lógica distingue las siguientes clases de analogía:

- a) Atribución;
- b) Proporcionalidad y
- c) Metafórica.

En la analogía de atribución, varias cosas tienen el mismo nombre, pero la razón significada por ese nombre común es diferente en cada cosa según la relación de esta con un término principal que se llama analogado o término principal; mientras que las cosas son analogados menores.⁸⁹

En la analogía de atribución el análogo (sano) solo se encuentra intrínsecamente en el analogado o término principal (animal); pero se encuentra nada

⁸⁹ Ibidem, p. 109.

más extrínsecamente en los analogados menores: medicina, comida, género de vida, color; estos solamente son (sanos), por su relación con el analogado principal. Es característica distintiva de la analogía de atribución la existencia del analogado principal.

En la analogía de proporcionalidad varias cosas tienen el mismo nombre y la razón significada por este nombre es formal y proporcionalmente en cada una de ellas. En la analogía de proporcionalidad, el análogo se encuentra intrínseca o formalmente en todos los analogados, pero en diferente proporción. De este modo, en la analogía de proporcionalidad, no hay analogado o término principal. (Ejemplo: el ser, la unidad y la bondad se encuentran intrínsecamente tanto en la idea de Dios como en las criaturas, pero en diferente proporción).

En esta analogía, el análogo es siempre un concepto trascendental, o sea que comprende muchos géneros y especies; tales conceptos trascendentales son: el ser, la unidad, la verdad, el bien, la inteligencia, la voluntad.

En la analogía metafórica, varias cosas tienen el mismo nombre, pero la esencia significada por este nombre se encuentra solo en una cosa propiamente y en las otras, impropia. Ejemplo: león como animal y la aplicación del adjetivo león, a un hombre valiente.⁹⁰

La interpretación se refiere en general a toda expresión que encierre un sentido. No es por tanto exclusivamente jurídico, ya que es un interrogante filosófico que se plantea también en relación con los preceptos de un sistema de Derecho.

Interpretar la ley es descubrir el sentido que encierra y al decir García Maynez: "lo que se interpreta no es la materialidad de los signos sino el sentido de los mismos, su significación."

⁹⁰ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al estudio del derecho*, Ob. cit. p.p. 325-326.

En la obra citada García Maynez transcribe el análisis que sobre este punto hace Edmundo Husserl, quien dice que conviene distinguir los siguientes elementos:

1. La expresión en su aspecto físico (el signo sensible, la articulación de sonidos en el lenguaje hablado, los signos escritos sobre el papel, etc.)
2. La significación. Lo que la expresión significa es el sentido de la misma. Parece que la significación es el objeto a que la expresión se refiere pero no es así, porque entre la expresión y el objeto hay un elemento intermedio: la significación.
3. El objeto. "La necesidad de distinguir la significación del objeto resulta clara cuando, después de comparar diversos ejemplos, nos percatamos de que varias expresiones pueden tener la misma significación pero objetos distintos, o de que es posible que tengan significación diferente pero el mismo objeto. Naturalmente que existe también la posibilidad de que difieran en ambos sentidos o en ambos coincidan. Lo último ocurre en el caso de las expresiones tautológicas, por ejemplo, tratándose de denominaciones con igual significado tomadas de diversas lenguas (London, Londres, dos, deux, zwei, due, etc.)"

La interpretación no es labor exclusiva del juez; cualquier persona que inquiera el sentido de una disposición legal puede realizarla. Pero la calidad del intérprete no es indiferente, al menos desde el punto de vista práctico, porque no toda interpretación es obligatoria. Así, por ejemplo si el legislador, mediante una ley establece en que forma ha de entenderse un precepto legal, la exégesis legislativa obliga a todo el mundo, precisamente porque su autor, a través de la norma secundaria interpretativa, así lo ha dispuesto si el juez quien interpreta un precepto, a fin de aplicarlo a un caso concreto, esa interpretación no adquiere obligatoriedad general pero sirve, en cambio, de base a una norma individualizada: el fallo que en la especie se dicte. Si por último, un abogado o un particular cualquiera, interpretan una disposición legislativa su interpretación, correcta o incorrecta, tiene un simple valor doctrinal y, por ende, a nadie obliga.

En el primer caso h blese de interpretación auténtica; en el segundo, de interpretación judicial o jurisprudencial y, en el tercero, de interpretación doctrinal o privada. Las dos primeras tienen, en cambio, carácter oficial o público.

Así han surgido, a través del tiempo, escuelas y métodos de interpretación que aun siendo doctrinariamente extraordinarios, no siempre nos permiten descubrir el sentido de la Ley y es entonces cuando se tiene que recurrir a la Lógica formal, la cual nos señala los siguientes recursos:

A) *Argumento a contrario sensu;*

B) *Argumento a pari, a majori, ad minus, a minori, ad majus.*

En conclusión "Cuando nos permitimos extender por analogía una formula legal a casos no previstos en ella, lo hacemos convencidos de que el legislador habría querido lógicamente la solución, si hubiera podido conocer la misma hipótesis."

Cabe señalar, como una interpretación analógica el mandato del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en relación con los artículos 2 y 7 de la citada ley cuyo texto vigente dice artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6 ., se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Se propone una iniciativa de reformas y adiciones a la ley con el fin de completar y adicionar el texto para que este sea cierto y preciso y así no se deje en estado de indefensión al trabajador sujeto a la interpretación analógica de la autoridad laboral debiendo quedar como sigue: artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6 ., se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen

casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123º de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad **siempre y cuando estos beneficien al trabajador.**

5.5 APLICACIÓN DE LA ANALOGÍA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De acuerdo con la anterior exposición, cabe ahora preguntarnos: ¿ a que clase de analogía se refieren las fracciones XV y IX, que corresponden respectivamente a los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo?. Desde luego descartamos de entrada a la analogía metafórica por ser esta contraria al rigor propio de las normas jurídicas.⁹¹

Para encontrar a cual de las otras tres clases pertenece la analogía de que tratamos, es necesario realizar esta doble operación:

1. Considerar las causas de rescisión enumeradas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo como analogados, que reciben el nombre común indicado o sea "causas de rescisión de la relación de trabajo".
2. Hemos de buscar un "análogo", o sea un término o concepto en el que convengan todas las causas de rescisión; si este análogo es un universal, la analogía será de desigualdad; si es un trascendental, la analogía será de proporcionalidad.

Después de examinar cuidadosamente las causas de rescisión, (fracciones XV y IX, artículos 47 y 51), o sea los analogados, no encontramos entre todas ellas una que sea principal; o sea, una causa que intrínseca y formalmente produzca la rescisión, mientras las otras la producirán solo en relación con la primera. Al no haber analogado principal, descartamos la analogía de atribución.

⁹¹ GENY, Francois, *Método de interpretación* Tomo I. Ob. cit. p.35.

El análogo que buscamos, ¿Es un universal o un trascendental? Por ninguna parte encontramos, entre las causas de rescisión, un género o especie que simplifique unívocamente a todas ellas. En cambio, si resulta que el término en que convienen todas es un trascendental, o sea, el bien, la falta de bondad o de probidad ya sea en el trabajador (artículo 47), ya sea en el patrón (artículo 51).

De este modo encontramos aquí una verdadera analogía de proporcionalidad; todas las causas de rescisión son formal e intrínsecamente faltas de probidad, aunque la falta de probidad sea proporcionalmente distinta en cada causa. Además, del mismo texto de la ley se desprende que en cada una de las fracciones de los artículos que nos ocupan llevan implícita la FALTA DE PROBIDAD, entendiéndose por esta la falta de honrabilidad de bien, sin importar que se encuentre expresamente solo en las respectivas fracciones segundas de los artículos 47 y 51, en todas las demás causales se halla incluida la falta de probidad.

De este modo también pueden aparecer como causas de rescisión de la relación de trabajo, mas analogados no previstos en la enumeración enunciativa de los multicitados artículos 47 y 51, en el bien entendido de que para que los analogados no previstos sean causas de rescisión se requieren dos cosas: falta de probidad y gravedad que traigan consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El pensamiento del maestro Trueba Urbina establece la siguiente identidad: causa justificada de la relación de trabajo por culpa del trabajador (fracción XXII del artículo 123 Constitucional), causa determinada expresamente en la Ley Federal del Trabajo.

Creo que si la analogía, como ya se dijo, no es un método interpretativo exclusivo del Derecho Privado, Civil y Mercantil y que si en las causas análogas a las enumeradas expresamente se encuentra la falta de probidad grave del patrón, es valida la identidad a la que nos referimos, porque el Derecho del Trabajo es un Derecho de clase.

En efecto, dicha falta de probidad grave puede dar lugar, con toda justicia, a causas de rescisión no enumeradas expresamente. Por lo tanto, el criterio del maestro Trueba Urbina debe de prevalecer en cuanto que de todos modos existirán causas análogas de rescisión de la relación de trabajo no enumeradas expresamente, cuando la culpa sea del patrón. Es mas, de acuerdo con el criterio del maestro Trueba Urbina, debe haber causas análogas de rescisión de la relación de trabajo, por culpa del patrón (artículo 51), porque con la determinación de esas causas se reivindica a la clase trabajadora.⁹²

Se fundamenta lo anterior en virtud de que el Derecho Social es el conjunto de normas, reglas y disposiciones que en función de integración tienden a proteger, tutelar y reivindicar a los económicamente débiles y que el Derecho del Trabajo, una de las subrama del Derecho Social, esta imbuido de Justicia social y nace con la Constitución Mexicana de 1917, cuyo artículo 123 contiene los derechos sociales de las clases menesterosas, señalando el aspecto reivindicatorio de las mismas en las fracciones IX, XII, XVI, XVII y XVIII.

Cabe aclarar que tanto en el Derecho Penal como en el Derecho Fiscal las relaciones se dan entre desiguales (Estado-Individuo) y el Derecho del Trabajo norma las relaciones también entre desiguales (patrón- trabajador).

Por otra parte se debe señalar que en la práctica no se ha invocado ninguna "causa análoga" para rescindir las relaciones laborales.

5.5.1. Por lo anteriormente asentado podemos concluir que:

1. Las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, deben ser expresamente determinadas por la Ley;
2. La analogía no debe aplicarse en la legislación laboral tratándose de las causales de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, por desprenderse así del texto constitucional;

⁹² DIAZ LUQUE, Esquilo, *La aplicación de la analogía en el derecho laboral*. Ob. cit. p. p. 118-119.

3. Siendo el Derecho Laboral subrama del Derecho Social y regulador de las relaciones entre desiguales, se debe suprimir la interpretación por analogía de las causales a que se refiere el artículo 47, ya que perjudica al trabajador, parte débil de la relación;
4. Debido a que en la practica las causas análogas de rescisión a que se refiere la fracción XV del artículo 47 del Ordenamiento Laboral estudiado no son invocadas, su señalamiento resulta inútil;
5. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe modificarse suprimiendo de el la fracción XV, no así el artículo 51 de la propia Ley Laboral puesto que este, (fracción IX) se refiere a las causas análogas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, quien como lo hemos asentado, constituye la parte débil en la relación de trabajo;
6. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice 93:

“Artículo 47

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

- XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

⁹² Ibidem. p.121.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe decir:

“Artículo 47

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

XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. En el caso de incumplimiento de esta obligación, se tendrá al trabajador por despido injustificadamente.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, debe quedar como esta:

“Artículo 51

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

IX Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se afirma que el trabajo, como tal hoy en día es concebido y otorgado por el estado como una garantía individual y social, y por ello el mismo exige la completa observancia, respeto y cumplimiento del espíritu del Constituyente de 1917.

SEGUNDA.- Se afirma que las primeras leyes, los primeros reglamentos de trabajo, expedidos por algunos gobernantes antes de la promulgación de la Constitución Política de 1917, fueron un esbozo de los derechos mínimos de la clase trabajadora que posteriormente se elevarían a rango Constitucional y con ello el nacimiento del artículo 123 Constitucional el cual es el fundamento del derecho del trabajo Mexicano.

TERCERA.- Se afirma que la Constitución Mexicana de 1917 fue creadora de una nueva y diferente concepción del Derecho Social y la primera en el mundo en plasmar la declaración de los derechos sociales, y con ello la consagración de tres grandes rubros las cuales son: La orgánica (organización del Estado), La Dogmática (garantías individuales) y La Social (garantías sociales) misma que en su espíritu Constituyente se encuentra imbuida de justicia social. La cual debe ser su fin principal.

CUARTA.- Se afirma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encuentran su naturaleza jurídica en la fracción XX del artículo 123 Constitucional apartado "A".

QUINTA.- Se afirma que las primeras leyes del trabajo, dieron garantía de los derechos mínimos de la clase trabajadora, pero eso no es suficiente ya que la legislación laboral debe seguir evolucionando en la medida en que la realidad de la vida económica y social del país así lo demande, pero sin apartarse de los principios generales del derecho del trabajo y sin olvidar que el fundamento del mismo se estableció en una Constitución, la Mexicana del 5 de febrero de 1917 que encuentra sus orígenes en la lucha de clases.

SEXTA.- Se afirma que el derecho, es el primer producto social que el hombre desarrollo para asegurar la convivencia con sus semejantes, y por ello no debe de claudicar en seguirlo perfeccionando ya que solo así se garantizara la armonía, la paz y la existencia de la sociedad.

SEPTIMA.- Se afirma que la justicia como valor jurídico, debe ser aquella que encuentre sus bases en el interés común es decir, debe ser un valor que sea reconocido y aceptado por toda la sociedad.

OCTAVA.- Se afirma que México es el precursor e innovador del nuevo derecho social, ya que se la da una connotación y significación totalmente diferente a lo que en otras regiones del mundo se le conocía, además encuentra su justificación en la protección de los económicamente débiles y con ello su fin que es alcanzar la justicia social.

NOVENA.- Se afirma que las características del derecho del trabajo, como son: que es un derecho de clase, tutelar, expansivo, programatico, inconcluso, imperativo, de mínimos y reivindicatorio en su conjunto conforman y contribuyen al dinamismo y evolución del mismo ya que con estas características se confirma que el derecho del trabajo no es un derecho estático sino dinámico que vela siempre por los intereses de la clase trabajadora.

DÉCIMA.- Se afirma que la relación de trabajo encuentra su naturaleza en una situación jurídica objetiva, que surge del hecho de la prestación libre, personal y subordinada de un servicio de una persona a otra.

DECIMA PRIMERA.- Se afirma que los elementos de la relación de trabajo constituyen no solamente la existencia de la misma, sino que le dan plena validez.

DECIMA SEGUNDA.- Se afirma que la duración de las relaciones de trabajo no siempre depende de lo pactado en un contrato laboral entre patrón y trabajador, sino que estas pueden ser también determinadas por mandato legal.

DECIMA TERCERA.- Se afirma que la rescisión laboral debe siempre operar en base en causas expresas y determinadas por la ley, ya que solamente así se garantiza el respeto y cumplimiento de los principios de legalidad, seguridad y certeza jurídica.

DECIMA CUARTA.- Se afirma que todo aquel que se diga ser abogado debe siempre observar los principios y normas de la técnica jurídica, pues de ello depende una buena o mala interpretación de los preceptos jurídicos.

DECIMA QUINTA.- Se afirma que la técnica legislativa en México debe de ser una prioridad para los legisladores, ya que es su principal herramienta para desempeñar cada vez mejores leyes y con ello obtener una mejor calidad legislativa.

DECIMA SEXTA.- Se afirma que el procedimiento legislativo, debe ser una actividad exclusiva del Poder Legislativo ya que como por principio de cuentas su nombre lo dice es el órgano competente para legislar.

DECIMA SÉPTIMA.- Se afirma que la aplicación de la interpretación analógica en las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, debe ser suprimida ya que atenta y va en contra de la clase trabajadora y del espíritu del Constituyente de 1917.

PROPUESTAS

PRIMERA.- se propone que las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón deben ser expresamente las que determine la ley.

SEGUNDA.- se propone que la analogía no debe aplicarse en la legislación laboral tratándose de las causales de rescisión, sin responsabilidad para el patrón, por desprenderse así del texto constitucional;

TERCERA.- Siendo el derecho laboral subrama del derecho Social y regulador de las relaciones entre desiguales, se propone suprimir la interpretación por analogía de las causales a que se refiere el artículo 47 en su fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, ya que perjudica al trabajador, parte débil de la relación;

CUARTA.- Se propone que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe modificarse suprimiendo de el la fracción XV, no así el artículo 51 de la propia Ley Laboral puesto que esta, (Fracción IX) se refiere a las causas análogas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, quien como lo hemos afirmado, constituye la parte débil de la relación de trabajo.

QUINTA.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice:

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

XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. En el caso de incumplimiento de esta obligación, se tendrá que el despido fue injustificado.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo debe quedar de la siguiente manera:

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

XIV La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. En el caso de incumplimiento de esta obligación, se tendrá que el despido fue injustificado.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, debe quedar como esta:

“Artículo 51 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

IX Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

APÉNDICE

En el presente trabajo de investigación el planteamiento del problema, se baso en la siguiente pregunta ¿La aplicación de la interpretación analógica es contraria al derecho social y en especial al derecho del trabajo?

Ahora bien se propuso como hipótesis, la siguiente: “Se constriñera al patrón a demostrar en juicio la causa o causas ciertas de rescisión que invoco, evitando así que en su caso, modifique la *litis* que siempre seria en detrimento de los intereses del trabajador en el procedimiento.”

Para comprobar o corroborar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación, lo haré mediante el método de la documentación el cual consiste, mediante la exposición de un juicio que se encuentra subjudice ante la justicia Federal, en donde comprobamos las violaciones sistemáticas cometidas en perjuicio de los trabajadores esto es, al aplicar de manera ambigua e imprecisa la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La exposición del juicio, que ahora mostrare consiste en tres conceptos de violación planteados en una demanda de garantías, en donde por respeto no revelare los nombres del quejoso y tercero perjudicado, aclarado lo anterior doy inicio a la exposición:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN

PRIMERO: Fuente del concepto. El considerando III del laudo reclamado en su parte conducente donde la autoridad responsable expresa: “...Con la pruebas antes mencionadas, acredita la parte demandada, que da cabal cumplimiento a lo que establece la cláusula 23 del contrato Colectivo de trabajo aplicable, en el sentido de que cito al actor con una anticipación mínima de tres días para el desahogo de la audiencia de investigación administrativa, extremo que a criterio de la autoridad responsable, se encuentra satisfecho en términos de las documentales que obran a fojas 177 y 178 de los autos, ya que incluso se cito también a la representación sindical al desahogo de la referida investigación administrativa, con la documental que obra a fojas 180 a 181, se acredita que el día 16 de noviembre del año 2000, a

las 11:00 se inicio el desahogo de la audiencia de investigación administrativa, sin la comparecencia del actor, así mismo se acredita que ante la negativa del actor al recibir el aviso de rescisorio correspondiente, se dio cumplimiento a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de presentar ante esta junta el aviso rescisorio respectivo ante la negativa del actor a recibir el aviso rescisorio, así mismo, acredita que el actor incurrió en faltas de probidad, consistentes en la actitud del actor hacia las alumnas, en el sentido de acosarlas con piropos o adulaciones. abrazándolas, invitándolas a salir, actitud que se considera a un recto proceder del demandante, es decir, se acredita que el actor se aparta de las obligaciones académicas que tiene a su cargo, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, estimándose que no es necesario para que integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solamente que se observe una conducta ajena a un recto proceder, en merito de lo anterior, se considera que la Institución Educativa demandada, rescindió justificadamente la relación individual de trabajo del actor por incurrir este en faltas de probidad y honradez..."

SEGUNDO.-Fuente del Concepto. El considerando III en la parte conducente que dice con las pruebas detalladas no acredita el actor que fue objeto de un despido injustificado y en cambio, con las pruebas aportadas por la demandada, se acredita que se le rescindió justificadamente la relación individual de trabajo por faltas de probidad y de honradez, en los términos antes detallados; razones por las cuales procede absolver a la demandada de la reinstalación reclamada por el actor, en la categoría que venia desempeñando, es inexacto que la demandada, propusiera y rindiera prueba con la que acredite los extremos de sus excepciones y defensas, por lo expresado en el concepto de violación anterior, pero además por que en el juicio laboral relativo al juicio, la autoridad responsable, ha cometido violaciones a las leyes del procedimiento que afectan mis defensas y que trascienden al fallo.

TERCERO.- Fuente del Concepto. Considerando III del laudo que se reclama y donde la autoridad responsable en su parte conducente sostiene " Así mismo, se acredita que el actor se aparta de las obligaciones académicas que tiene a su cargo,

dejando de hacer lo que se tiene encomendado, estimándose que no es necesario para que integre la falta de probidad y honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solamente que se observe una conducta ajena a un recto proceder, en merito de lo anterior, se considera que la demandada, rescindió justificadamente la relación individual de trabajo del actor por incurrir este en faltas de probidad y honradez, la responsable con tal proceder viola lo que disponen los artículos 2,3,8 segundo párrafo, 17, 18 y 31 de la Ley Federal del Trabajo. No existiendo en autos del juicio laboral ningún elemento que forme convicción en torno al supuesto e infamante acoso sexual que me imputo la demandada, y es inexacto que el suscrito incurriera en faltas de probidad y honradez apartándome de la obligaciones académicas a mi cargo y dejando de hacer lo que me corresponde por estar encomendado, ya que sobre de este particular tampoco existe elemento que forme convicción y se antoja burda la similitud pretendida por la autoridad responsable de que no solo se debe uno ubicar en un daño patrimonial o en un lucro indebido para que se integre la falta de probidad u honradez sino en la observancia de una conducta ajena a un recto proceder, con la salvedad de que en mi caso no existe conducta en la que se adoptara un recto proceder.

A mayor abundamiento, a nadie pasa inadvertido, que la *ratio legis* del antepenúltimo párrafo de la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para no propiciar estado de indefensión del trabajador, en el aviso el patrón debe dar la fecha y la causa o causas de la rescisión, entendiéndose por esto último, expresar los hechos y los fundamentos de tal forma que el trabajador pueda percatarse de que la conducta e incumplimiento que se le imputa configura supuesto o hipótesis normativa de la o las causales consignadas en el numeral en comento o en los que correspondan cuando se trate de trabajos especiales según determine la Ley Federal del Trabajo. Es un imperativo que el patrón señale circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como identidad de persona o personas involucrados con motivo del incumplimiento en lo que al trabajo concierne. Según la demandada y en base a la literalidad del documento, cometí faltas de probidad y honradez, “en diversas ocasiones” pero no se señala cuantas y cuando; cometió faltas de probidad según

porque "acosaba constantemente a diferentes alumnas, pero no se mencionan nombres, numero, edades, media filiación, ni dato alguno de identificación; cometí faltas de probidad por que acosaba "con piropos y adulaciones" (Piropo según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española significa: variedad de granate de color rojo de fuego muy apreciada como piedra fina y adular hacer o decir con estudio y por lo común inmoderadamente lo que se cree puede agradar a otro.); cometí faltas de probidad "solicitando citas"; pero, cuando, como, donde y a quien; según el patrón el trabajador cometí faltas de probidad "mandando tarjetas de felicitación, abrazándolas, besándolas también las invitaba a salir primero..." en fin toda una serie de inexactitudes, que tal como se aprecia objetivamente del documento, no guardan relación causal con lo que sobre el particular se expresa en la contestación de la demanda, es relevante que la junta de conciliación y arbitraje definiera en caso concreto, lo que significa acoso y su enorme diferencia con su vaga e imprecisa adecuación de lo que se señala en el documento y de lo que como disposición o hipótesis previenen las fracciones II Y III del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y referente a la fracción XV, del mismo precepto legal, o sea causal análoga y del comparativo entre que exista daño patrimonial o un lucro indebido, con solo observancia de conducta ajena a un recto proceder, configure o integre la falta de probidad y los demás razonamientos que hace la autoridad responsable tratando de encontrar similitud, no pude clasificarse como validos, pues a lo mas que pueden aspirar es a hacer considerados como probables, ya que es de todos conocido que solo cuando la premisa mayor es regla que no admite excepción, la inferencia revestirá el carácter de deducción rigurosa. Toda incertidumbre de duda es solo probable.

CUARTO.- Fuente del concepto.- las tesis de jurisprudencia que cobran vida jurídica y que la autoridad responsable no obstante ser obligatorias dejo de observar trasgrediendo en consecuencia lo que disponen los artículos 192 y 193 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las cuales para pronta referencia, se transcriben a continuación:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996

Tesis: V.2o. J/15

Página: 204

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.

En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V Segunda Parte-1

Página: 433

RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE. EL PATRÓN NO PUEDE INVOCAR HECHOS DISTINTOS A LOS EN EL CONSIGNADOS, PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que originen el despido y no quede en estado de indefensión. Así, mediante el señalamiento concreto de los hechos que se le atribuyen puede preparar su defensa, con una base de certidumbre y seguridad jurídica de que no se modificaran las causas del despido, ya que de no ser así, quedaría imposibilitado de preparar las pruebas tendientes a demostrar su acción, dado que la ley prevé una sola audiencia, con tres etapas (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas). Tan importante consideró el legislador tal mecanismo, que la falta de aviso, al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para reconsiderar que el despido fue injustificado (mismo artículo, párrafo final). En tales condiciones, las consideraciones anteriores llevan implícita la imposibilidad jurídica de que el patrón invoque hechos distintos a los consignados en el aviso de que se trata, para justificar el despido y en caso de que lo hiciera, las Juntas no los deben tomar en cuenta para resolver acerca de tal justificación.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 90 Sexta Parte

Página: 74

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CAUSAS ANALOGAS DE. La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de

la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere"; de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión, debe relacionarla con alguna de aquéllas contenidas en las fracciones precedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además que de no hacerse así, se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada

Clave de Control Asignada por SCJN: No especificada

Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 7ma. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 66 Sexta Parte Página: 33

De conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador; de lo anterior se advierte que la duda es precisamente en relación a la interpretación de las normas, no a la valoración de las pruebas, por lo que no puede legalmente considerarse que si las pruebas ofrecidas no forman convicción, cuando menos crearon una situación de duda y ante ella la Junta debió estar a lo más favorable al trabajador, en términos del numeral citado.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE. EL PATRÓN NO PUEDE INVOCAR HECHOS DISTINTOS A LOS EN EL CONSIGNADOS, PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada

Clave de Control Asignada por SCJN: TC052014 LAB

Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: V Segunda Parte-1 Página: 433

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que originen el despido y no quede en estado de indefensión. Así, mediante el señalamiento concreto de los hechos que se le atribuyen puede preparar su defensa, con una base de certidumbre y seguridad jurídica de que no se modificaran las causas del despido, ya que de no ser así, quedaría imposibilitado de preparar las pruebas tendientes a demostrar su acción, dado que la ley prevé una sola audiencia, con tres etapas (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas). Tan importante consideró el legislador tal mecanismo, que la falta de aviso, al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado (mismo artículo, párrafo final). En tales condiciones, las consideraciones anteriores llevan implícita la

imposibilidad jurídica de que el patrón invoque hechos distintos a los consignados en el aviso de que se trata, para justificar el despido y en caso de que lo hiciera, las Juntas no los deben tomar en cuenta para resolver acerca de tal justificación.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CAUSAS ANALOGAS DE.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA

Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 7ma. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 90 Sexta Parte Página: 74

La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere"; de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión, debe relacionarla con alguna de aquéllas contenidas en las fracciones precedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además que de no hacerse así, se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE, CUANDO EL TRABAJADOR SE HACE SABEDOR DE LAS CAUSAS QUE LO ORIGINAN.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada

Clave de Control Asignada por SCJN: TC017185 LAB

Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: VIII-Octubre Página: 262

Cuando a un trabajador se le rescinde su contrato de trabajo y éste se hace sabedor en la demanda laboral de las causas que originaron tal rescisión. con ello queda satisfecho el requisito de que el patrón le dé el aviso establecido en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, si se toma en cuenta que en el caso se cumple la finalidad de dicho precepto, que consiste en hacer saber al trabajador las causas o motivos de la rescisión de su contrato para darle oportunidad de preparar adecuadamente su demanda y que no se le coloque en estado de indefensión.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada

Clave de Control Asignada por SCJN: TC052085 LAB

Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: IX-Abril Página: 615

En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el

trabajador tenga conocimiento de ella o ellas y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.

ANALOGÍA. APLICACIÓN DE LA LEY POR.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada
 Clave de Control Asignada por SCJN: No especificada
 Sala o Tribunal emisor: 3ra. Sala - 6ta. Época - Materia: Civil
 Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación
 Volumen: XV. Cuarta Parte Página: 37

Lógica y jurídicamente la base de sustentación de este principio no puede ser otra que la semejanza que debe existir entre el caso previsto y el no previsto, y nunca la diferencia radical entre ambos, ya que las lagunas de la ley deben ser colmadas con el fundamento preciso de que donde hay la misma razón legal debe existir igual disposición de derecho.

Cierto para todo el derecho pero no para el derecho del trabajo, esto va en contra de los intereses del trabajador.

RESCISIÓN DE CONTRATO, OBLIGACIÓN PATRONAL DE PRECISAR LOS HECHOS CAUSALES DE LA.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada
 Clave de Control Asignada por SCJN: No especificada
 Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 6ta. Época - Materia: Laboral
 Fuente de Publicación: Semanario Judicial de la Federación
 Volumen: XXXIV, Quinta Parte Página: 84

Precisamente se impone a los patrones la obligación de puntualizar los hechos en que fincan sus causales de rescisión determinando fechas y pormenores, cumpliendo con lo establecido por el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo a efecto de no dejar en estado de indefensión a los trabajadores, quienes al tener conocimiento de lo que se exprese pueden en todo caso alegar la pérdida del derecho del patrón por haber transcurrido el mes a que se refiere la fracción IV del artículo 329 mencionado.

QUINTO.- Con fundamento en lo que dispone el artículo 76 bis fracciones IV y VI de la Ley de Amparo, me acojo al beneficio de que ustedes señores magistrados en caso de ser necesario suplan la deficiencia de la queja y también por eso me concedan el amparo y protección de la Justicia de la Unión, para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo reclamado y dicte otro en donde se me restituya en el goce de las garantías violadas.

PETICIÓN

Por todo lo expuesto y con apoyo en lo que disponen los artículos 158, 159 fracciones I y IX, 161, 163, 164, 166, 167, 169 y demás relativos de la Ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales.

A USTEDES SEÑORES MAGISTRADOS, atentamente pido se sirvan:

PRIMERO.- Tenerme por presentado por mi propio derecho con la personalidad que tengo reconocida en el expediente en el que se dicto el acto reclamado, promoviendo juicio de garantías.

SEGUNDO.- Tener por presentada la demanda de amparo que promuevo en contra de actos dictados en el juicio laboral seguido en contra de _____; relativo al expediente _____ de la Junta Especial _____ de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

TERCERO.- En definitiva, dictar sentencia en la que se declaren procedentes los conceptos de violación que se hacen valer y conceder al quejoso el Amparo y Protección de la Justicia de la Unión.

PROTESTO LO NECESARIO

México, Distrito Federal a doce de enero del año dos mil cuatro.

BIBLIOGRAFÍA

- BASSOLS, Narciso, *Improcedencia y sobreseimiento en el amparo*, México, s/e. 1930.
- BRICEÑO RUIZ Alberto, *Derecho Individual del trabajo* colección textos jurídicos universitarios, México, Editorial. Harla, 1985.
- CABANELLAS Guillermo, *Compendio del Derecho laboral*, Tomo I, Buenos Aires, s/e, 1968.
- CASTOREÑA Jesús, *Manual del derecho obrero*, Tercera edición, Editorial. Fuentes impresores, México, 1959.
- CARRASCO Pedro, *La Sociedad Mexicana antes de la Conquista*, Tercera edición, Editorial Nueva Imagen, México, 1985.
- CARBONELL Miguel, *Elementos de técnica legislativa*, Segunda edición, Editorial. Porrúa, México, 2002.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista, *Formulario de derecho del trabajo*, Vigésima segunda edición, Editorial Esfinge, México, 2002.
- CORDOVA, Arnaldo, *La ideología de la revolución Mexicana*, Décima cuarta edición., Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1985.
- CUE CANOVAS, Agustín, *Historia social y económica de México*, Segunda edición., Editorial. Trillas, México, 1980.
- DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo*, Tomo I Quinta edición, Editorial. Porrúa, México, 1994.
- DÁVALOS, José, *Nuevo derecho del trabajo*, Editorial. Porrúa, México, 1988.
- DELGADO MOYA, Rubén, *El derecho social del presente*, Editorial. Porrúa, México, 1977
- DE BUEN, Ernesto, *Derecho procesal del trabajo*, Editorial. Porrúa, México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo* Tomo I, Novena edición., Editorial. Porrúa, México, 1992,
- DE BUEN Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial. Porrúa, México, 1981.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II Séptima edición, Editorial. Porrúa, México, 1993.

DÍAZ LUQUE, Esquilo, *La aplicación de la analogía en el derecho laboral*, Tesis profesional, Universidad Nacional Autónoma de México, s/e, 1975.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, *Introducción a la Historia del Derecho Mexicano*, Séptima edición, Editorial Esfinge, México, 1986.

GARITA, Arturo, *La técnica legislativa en México*, Senado de la República LVIII Legislatura, México, 2003.

GENY, *Método de interpretación*, Segunda edición., Editorial. Porrúa, México, 1989.

GOMEZ MONTERO, Armando, *El régimen jurídico del trabajo en México*, México, s/e, 1993.

GOMEZPERALTA DAMIRON, Manuel, *La revolución laboral*, Editorial. Plaza y Valdez, México, 1996.

GUERRERO Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, Quinta edición., Editorial. Porrúa, México, 1971.

Guzmán Eulalia, *Una visión Crítica de la Historia de la Conquista de México-Tenochtitlan*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989.

KELSEN, Hans, *¿Qué es justicia?*, Segunda edición., Editorial, Ariel, México, 1992.

KRAUZE Enrique, *Puente entre siglos Venusiano carranza*, México, fondo de cultura económica, 1987.

MACEDO JAIMES, Graciela, *Elementos de Historia del Derecho Mexicano*, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 1988.

OJEDA CORDOVA, Marco Antonio, De la reforma al artículo 946 de la ley federal del trabajo, Tesis profesional, Centro de Estudios Universitarios, México, 1998.

PENICHE BOLIO Francisco, *Introducción al estudio del derecho*, Décima segunda edición, Editorial. Porrúa, México 1996.

ROUAIX Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, Editorial. CEN, México, 1984.

Secretaría de Gobernación, *Nuestra Constitución, Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano*, Tomo XXIV, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, s/e México, 1991.

Senado de la República LVIII Legislatura, *Ensayos legislativos*, México, Instituto Tecnológico de México, 2003.

THALÍA PEDROZA, Susana, *Elementos de la técnica legislativa*. Segunda edición., Editorial. Porrúa, México, 2002.

TORAL MORENO, Jesús, *Ensayo sobre la justicia*, Segunda edición., Editorial. Jus, México, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho social mexicano*, Editorial. Porrúa, México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, Sexta edición., México, Editorial. Porrúa, 1981.

9 ULLOA Berta, *Historia general de México tomo II*, Tercera edición., México, Editorial. Harla, 1988.

VILLORO TORANZO, Miguel, *Introducción al estudio del derecho*, Décima primera edición., Editorial Porrúa, México, 1994.

ORDENAMIENTOS LEGALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Popular. Ciudad de México. Serie de Textos Jurídicos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1994.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cuarta edición, México, Ed. Isef, 2001.

Código Civil para el Distrito Federal, Séptima edición., México, Ed. Delma, 1998.

Código Civil para el Distrito Federal, México, Ed. Sista, 2000.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente Tomo I, México, 1922.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 74ª ed., Actualizada. México, Ed. Porrúa, 1994.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco Breña Garduño. Harla. México. 1987.

Ley Federal del Trabajo, Comentada por Rubén Delgado Moya, México, Ed. Sista, 1998.

OTRAS FUENTES

www.scjn.com

www.unam.com

Diccionario, Real Academia Española, 19^a ed., Madrid, Ed. Espasa, 1970.

Diccionario De la Lengua Española, España, Ed. Espasa, 1994.

Directorio, Derecho Internacional Volumen I, México, Ed. Indicador Jurídico, 1998.

	Pág.
INTRODUCCIÓN	VII
CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES	
1.1. Evolución histórica del trabajo humano en México	3
1.2. Marco Jurídico: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	36
1.3. El artículo 123 como fundamento del Derecho del Trabajo en México	44
1.4. Definición Jurídica del Derecho del Trabajo	46
1.5. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	49
1.6. Ley Federal del Trabajo de 1931	55
1.7. Ley Federal del Trabajo de 1970	56
1.8. Las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980	59
CAPÍTULO SEGUNDO LAS DIVERSAS ESPECIES DE JUSTICIA Y EL DERECHO SOCIAL	
2.1. Concepto de Derecho, Ética y Moral	65
2.2. Concepto de Justicia	75
2.3. Diversas Especies de Justicia	81
2.4. Justicia conmutativa	84
2.5. Justicia Distributiva	85
2.6. Justicia Legal	86
2.7. Justicia Social	87
2.8. Terminología y Concepto del Derecho Social	90
2.9. El Derecho Social, rama autónoma del Derecho	92
2.10 México, cuna del Derecho Social	98

CAPÍTULO TERCERO RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

3.1. Características del derecho del trabajo	105
3.2. Naturaleza jurídica de la relación laboral	109
3.3. Elementos de la relación laboral	118
3.4. Duración de las relaciones de trabajo	121
3.5. El contrato de trabajo	122
3.6. La forma en el contrato de trabajo	125
3.7. Diversas especies de contratos	128

CAPÍTULO CUARTO LA RESCISIÓN Y EL DESPIDO EN EL TRABAJO

4.1. Rescisión	139
4.2. Rescisión en el Derecho Civil	147
4.3. Rescisión en el Derecho Laboral	150
4.4. Causas de la Rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.	155
4.5. Causas de la Rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.	157

CAPÍTULO QUINTO LA FALTA DE TÉCNICA LEGISLATIVA EN LA APLICACIÓN DE LA INTERPRETACIÓN ANALÓGICA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1. Concepto de Técnica Jurídica	163
5.2. Concepto de Técnica Legislativa	174
5.3. Procedimiento Legislativo	178
5.4. Analogía, Concepto, especies e interpretación.	181
5.5. Aplicación de la Analogía en la Ley Federal del Trabajo	188

Conclusiones	193
Propuesta	196
Apéndice	199
Bibliografía	211