



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**INSTITUTO PATRIA BOSQUES DE ARAGÓN A.C.
8820 UNAM**

**PROPUESTA PARA LA DEROGACIÓN DE LAS FRACCIONES
XXI Y XXII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS POR VULNERAR LOS
DERECHOS LABORALES**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HUMBERTO TERRAZAS HABANA**



ASESOR: MAESTRA EN DERECHO GEORGINA GARCÍA BECERRIL

NEZAHUALCÓYOLT, ESTADO DE MÉXICO

2006.



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 MI MADRE: Por darme la oportunidad de vivir y ser el pilar de apoyo en todo momento. Eres una gran mujer y motivo de admiración y respeto. Gracias por mostrarme el camino y permitirme escoger la profesión que por tu esfuerzo hoy he terminado.

A MI PADRE: Que a pesar de las circunstancias que hemos pasado de distanciamiento, agradezco el apoyo que me has brindado en todas las decisiones que he tomado.

A MIS HERMANOS: Miguel Ángel, Guillermo, Víctor Leonardo, José Antonio y Leticia, por apoyarme en todas mis decisiones y saber que puedo contar con ustedes en todo momento.

A MIS SOBRINOS: Pablo Enrique, Ana Belem, Diego, Dayana y Guadalupe, por todos los momentos de alegría que me han brindado.

A MI CUÑADA: Por la confianza y apoyo que me has brindado y por darle la vida a los tres ángeles que tienes como hijos.

A MIS COMPAÑEROS DE CLASE: Por todos los momentos que pasamos juntos, su amistad, compañerismo y recuerdos que voy a llevar presente por siempre.

A MIS PROFESORES: Por transmitirme sus conocimientos, así como brindarme su amistad, confianza y paciencia en mis desplantes de rebeldía.

A MI ASESORA: Por todas sus enseñanzas, tiempo y consejos materializados en la realización del presente trabajo.

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por los conocimientos que me han transmitido, así como la amistad que me han brindado.

AL INSTITUTO PATRIA: Me siento orgulloso de haber egresado de esta venerable escuela, por ser la institución que durante 5 años me formó como persona y me dio la madurez para ejercer dignamente la abogacía.

DIDICATORIA

EN MEMORIA A LA LICENCIADA MARIA ANA MAGDALENA RODRÍGUEZ Y OREA quien fue compañera y amiga de trabajo, así como Presidenta de la Junta Especial Número 51 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Pachuca, Hidalgo, y quien me transmitió sus conocimientos en materia laboral y me dio los elementos necesarios para defender y hacer valer los derechos a favor de la clase obrera.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	PÁG. I
--------------------------------	-----------

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DEL DERECHO SOCIAL EN MÉXICO

1.1 RESEÑA DEL DERECHO SOCIAL	1
1.2 LOS FINES PRIMORDIALES DEL DERECHO SOCIAL.	5
1.3 TRASCENDECIA DEL DERECHO SOCIAL.	7
1.4 RAMAS DEL DERECHO SOCIAL.	10

CAPÍTULO 2

DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 ANTECEDENTES.	19
2.1.1 GRECIA.	20
2.1.2 ROMA.	21
2.1.3 ISRAEL.	23
2.1.4 EDAD MEDIA.	25
2.1.5 REVOLUCIÓN FRANCESA.	26
2.2 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO	
PREHISPÁNICO.	28
2.2.1 CULTURA AZTECA.	30
2.2.2 CULTURA MAYA.	32
2.2.3 CULTURA INCA.	34

2.3	EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO COLONIAL	35
2.3.1	REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR EL MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA.	37
2.3.2	MOVIMIENTOS OBREROS EN MÉXICO DIGNOS DE RECORDAR. . .	39
2.4	NORMATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LA CONSTITUCIÓN DE 1917.	45
2.5	SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	56

CAPÍTULO 3

NATURALEZA JURÍDICA Y JURISDICCIÓN LABORAL EN EL ESTADO MEXICANO

3.1	NATURALEZA DE LA LEY LABORAL.	60
3.2	LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	64
3.2.1	ESTABILIDAD ABSOLUTA Y ESTABILIDAD RELATIVA.	65
3.3	CONFLICTOS LABORALES.	69
3.4	AUTORIDADES RESPONSABLES DE RESOLVER LOS CONFLICTOS.	74
3.5	INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	75
3.5.1	JURISDICCIÓN FEDERAL.	82
3.5.2	JURISDICCIÓN LOCAL.	89

3.6	RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	91
3.7	LAUDOS.	94

CAPÍTULO 4

LA INSUMISIÓN PATRONAL AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

4.1	QUÉ ES LA INSUMISIÓN PATRONAL AL ARBITRAJE.	107
4.2	QUÉ ES EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO.	108
4.3	EXEPCIONES PARA LA INTERPOSICIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO.	115
4.4	REGLAMENTACIÓN DE LA INSUMISIÓN PATRONAL AL ARBITRAJE Y AL NO ACATAMIENTO AL LAUDO.	121
4.5	CÓMO SE DETERMINA SU PROCEDIBILIDAD.	123

ANEXO	130
------------------------	-----

CONCLUSIONES	131
-------------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	135
-------------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Debemos comenzar por afirmar el rol del trabajo humano, como centro y base de la economía, que aporta satisfactores, bienes y servicios, así como medio fundamental para el desarrollo humano integral, que tiene su manifestación en todos los ámbitos de la sociedad, en el campo y en la ciudad, que se expresa de una manera concreta en lo social, político, económico, cultural y religioso, sin exclusiones, respetando cada una de sus expresiones, porque cada una de ellas responde al bien de la sociedad.

De esta manera, surge la necesidad de crear conciencia acerca de qué tan importante es el que un trabajador cuente con la certeza de que no se va a quedar sin empleo, por una norma jurídica que le da la pauta al patrón, para no someter sus diferencias ante un Tribunal o bien a no acatar la decisión de éste a cambio de una cantidad económica, remitiéndonos con tal situación a que al trabajo humano se le pone precio y se le desprecia cuando existe la voluntad de hacerlo, careciendo por tanto de una estabilidad laboral por la cual se ha venido luchando por más de diez décadas y la pregunta que nos surge es ¿si fue en vano tanta sangre derramada para tal?.

Al respecto, la hipótesis que se plantea en el presente trabajo se obtiene a partir de que, en la medida en que la propuesta para la derogación de las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sea aprobada y llevada a la práctica será entonces cuando verdaderamente se respeten los derechos de los trabajadores así como la estabilidad laboral a que tienen derecho.

Para la elaboración del presente trabajo, se utilizó el método de investigación histórico, con el fin de ilustrar al lector cómo ha evolucionado, así como las condiciones en las que lo ha hecho el Derecho Laboral; se aplicó el método deductivo, con el objetivo de apoyar nuestro planteamiento mediante la consulta de los estudios doctrinales que existen sobre nuestro tema; así como el método analítico, con la intención de obtener las causas de la insumisión patronal al arbitraje, el no acatamiento al laudo y del por qué se plantea.

Por lo que respecta a las técnicas de la investigación jurídica, consistieron en la investigación de campo, practicando entrevistas a los Presidentes de las Juntas Especiales de competencia Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, así como la tradicional técnica de investigación documental.

El objetivo que se pretende obtener con el presente trabajo se sintetiza en el hecho de analizar la cuestión laboral de los trabajadores, hacia con el patrón, y encontrar un punto medio, con el fin de obtener una armonía en el desempeño correspondiente de cada uno, en sus respectivas funciones, en el conocer el alcance socioeconómico que implicaría la pérdida de la estabilidad en el empleo, así como ilustrar al lector sobre la gran importancia que tiene el Derecho Laboral en México, y como el debe ser respetado, y poner muy en claro que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles, repercutiendo su violación en el bien común.

Respecto a la aportación científica y social se fija como punto de partida el hecho de que en el año 2000 eran 85% de los trabajadores asalariados los que tenían empleos fijos, actualmente dicho porcentaje se ha reducido un 82%, por lo tanto el índice de trabajos eventuales ha aumentado en un 18%, datos obtenidos de los reportes emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el año 2005. Dando cuenta con estas cifras de que aún estamos en tiempo para valorar la trascendencia del presente trabajo de investigación.

Resultando erróneo el criterio de la nueva política laboral que se ha venido aplicando en el trabajador mexicano, debido a que se pretende perder el colectivismo para solo ser aplicado el individualismo del obrero. Más aún que este Gobierno Federal se abocó como tarea principal a promover la reforma laboral, convocada por los representantes del capital económico, pretendiendo con ello la pérdida de la estabilidad laboral del trabajador.

El presente trabajo tiene como aportación, el esclarecerle al lector la importancia que tiene el que se respete la justicia social, inspiración de toda norma laboral y muy en especial de los trabajadores, debido a que el término coloquial de "la planta" como comúnmente la clase trabajadora llama a una estabilidad laboral, se consagra en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus leyes reglamentarias, así como también en los contratos colectivos, que son los que mas fácilmente los trabajadores identifican a este derecho, como la planta en el trabajo.

Cabe mencionar, que el presente material de investigación cuenta con 4 capítulos, dando cuenta con lo anterior que en el primer capítulo señalaremos las etapas en las que se ha desarrollado la organización del hombre como especie, remontándonos de una manera breve a partir de la época coloquialmente conocida como de las cavernas, pasando por el Imperio Persa, hasta la destrucción de éste por Alejandro Magno, el surgimiento de los primeros ordenamientos que limitaban la conducta del hombre dentro de la sociedad, la evolución de la norma por las culturas griegas y romanas respecto al trabajo, hasta el surgimiento del Derecho Social encontrando su fundamento en la vida social mexicana y legislado en la Constitución de 1917. De igual manera nos referiremos a los fines, trascendencia y a las ramas que integran al Derecho Social.

En el segundo capítulo nos avocamos a delimitar nuestro trabajo de investigación, respecto al Derecho del Trabajo, a partir de sus antecedentes y encontrando al Código de Hammurabi como vestigio más antiguo, el cual hace alusión al trabajo y la composición del mismo. Hablaremos sobre las culturas Griega, Romana e Israelita siendo ésta las más sobresalientes relacionado a la normalización del trabajo, asimismo pasaremos por la etapa conocida como la Edad Media, la Revolución Francesa, hasta el origen del Derecho del Trabajo en el México Prehispánico, refiriéndonos a la cultura Azteca, Maya e Inca, llegando así al México Colonial, el movimiento de independencia, los movimientos obreros más dignos en las luchas obreras, Constitución de 1917 cuyo logro de la clase obrera fue la consagración del

Artículo 123 dentro del ordenamientos constitucional en mención y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo desarrollamos la naturaleza jurídica y jurisdicción de la norma laboral, la consistencia de la estabilidad en el empleo, la clasificación de los conflictos laborales, así como las autoridades responsables para dirimir las controversias de tal naturaleza, así como la concepción de sus determinaciones o resoluciones.

Y finalmente en el cuarto capítulo nos adentramos a nuestra motivación de la propuesta de la derogación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hablando sobre la Insumisión Patronal al Arbitraje y del No Acatamiento al Laudo, su procedibilidad y determinación de su planteamiento ante la autoridad laboral.

Es así como concluimos con la presente investigación, no sin señalar que el trabajador mexicano ha pasado por una larga, dolorosa, pero rica experiencia en la historia del Movimiento Obrero, demostrando que las organizaciones limitadas a dimensiones economicistas, coyunturales y pragmáticas, neutras, apolíticas o materialistas, están condenadas al fracaso, marginamiento, oportunismo y demagogia si no luchan por sus derechos y es preciso que nosotros con los elementos jurídicos adquiridos a través de la experiencia, debemos enfrentarnos a los más profundos desafíos y retos para lograr con ello, darles plena esperanza de continuar con la lucha y demostrar que no ha sido en vano la sangra derramada por el obrero en pie de lucha.

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DEL DERECHO SOCIAL EN MÉXICO

1.1 RESEÑA DEL DERECHO SOCIAL

El presente capítulo nos remontará brevemente a las etapas por las que se ha desarrollado la organización social de la humanidad, pues como sabemos, el hombre como especie no puede vivir aislado, ya que necesita de la convivencia de otros seres humanos o de diversas especies para satisfacer sus necesidades, ahora bien, a través del los tiempos, siempre ha existido la necesidad de regular dicha organización y convivencia, creando reglas o normas de conducta con el objetivo de lograr uno de los Principios Generales del Derecho, que es la Paz Social.

En un punto de vista particular y tomando como base la definición que nos da García Maynez Eduardo¹ acerca del Derecho, se obtiene que, es el conjunto de normas jurídicas creadas por el Estado para regular la conducta externa de los hombres en sociedad y en caso de incumplimiento estará previsto de una sanción, y aplicándolo a nuestro capítulo precisamente el fin de nuestro Derecho Social es regular la conducta de los hombres en la sociedad para una sana convivencia aplicando un principio jurídico que es, el derecho individual termina cuando afectas la esfera jurídica de otros. Así pues con la denominación de Derecho Social tropezamos, al tratar de aplicarla al Derecho del Trabajo, con una dificultad, no ya inicial, sino prolongada a través de todo su desarrollo. “Es la problemática que nace como consecuencia de la propia amplitud del término social, y especialmente, de la variedad de significaciones con que tal expresión puede ser, y ha sido de hecho, entendida y aplicada.”²

Para nosotros la validez de la expresión Derecho Social, ha de quedar eternamente descartada como aplicada a una rama jurídica determinada, ya que el

¹ Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, 2ª Edición, México, 1998. Pág. 15.

² MESSNER, Johannes, Ética Social, Política y Económica a la Luz del Derecho Natural, Editorial Rialp, España, 1967. Pág. 4.

Derecho en General, y con él por tanto, todas las ramas jurídicas, tienen un sentido social.

Resultando así que como ya se ha manifestado y como debemos de entender al Derecho Social, es con el objetivo de cuidar los intereses de la sociedad, a través de ciertas instituciones que son esenciales en las distintas disciplinas en que el hombre a dividido al Derecho para una mejor aplicación del mismo, y con ello lograr el objetivo, de una sana convivencia entre los miembros de la sociedad.

Para nosotros lo social, es aquello que expresa la esencia íntima de la naturaleza humana. Y como ya se ha dicho, el hombre es un ser social en cuanto que nace inevitablemente abocado a vivir con los demás. La convivencia en el hombre es fruto de su naturaleza social y algo a lo que, aunque quiera, no puede renunciar por ningún medio.

Si nos remontamos a la época que comúnmente se le conoce como de las cavernas, y de acuerdo con la pictografía que existe en las representaciones de la caza de los mamuts, se puede apreciar la organización con la que realizaban tal hazaña, pues claramente se observa que eran varios miembros de la comunidad los que apoyaban a tal fin, ya que como se ha dicho, el hombre no puede estar aislado, pues necesita de la colectividad para lograr ciertos fines, como en aquel momento sería el alimentarse y vestir de las pieles que le quitaban a la presa. Y así como se tenían que organizar para la captura de su alimento, también debía de haber hasta cierto punto normas de convivencia y que si bien es cierto, no se encontraban escritas, existían de alguna manera, no pasando por alto el que también se deba la ley del más fuerte. Persistiendo tal ley por la comunidad de los bárbaros o el imperio persa que eran mercenarios y conquistadores de territorios logrando destruir la armonía que existía hasta aquel período, es decir, del 490 al 479 antes de Cristo (a. C.), período en el que dicho Imperio fue destruido por Alejandro Magno Rey de Macedonia, en el siglo VI a. C.

De acuerdo con la historia, el Código de Hammurabi, es la compilación de leyes y edictos auspiciada por Hammurabi, rey de Babilonia, que constituye el primer código conocido de la Historia. Y es el origen del Derecho divino escrito que se representa en la piedra por un bajo relieve en el que el rey aparece recibiendo el código del Dios Sol, Shamash (o Samas), divinidad asociada en la tradición local con la idea de justicia.

Observando que en el código se ofrece protección a todas las clases sociales babilónicas: el Derecho protege a débiles y menesterosos, mujeres, niños o esclavos contra la injusticia de ricos y poderosos. Para nosotros es sorprendente la consideración que recibe el individuo en el Código, teniendo en cuenta la época en que fue promulgado, y constituye un documento excepcional para conocer cómo era la justicia en tiempos de Hammurabi. Finaliza con un epílogo que glorifica la ingente labor realizada por Hammurabi para conseguir la paz, con una explícita referencia a que el monarca fue llamado por los dioses para que “la causa de la justicia prevalezca en el mundo, para destruir al malvado y al perverso”.³

Claramente podemos observar que si estamos hablando de un período del Siglo XVIII al VI a. C., ya existían normas para limitar que el ser humano se comportara a su libre albedrío, por lo menos en el territorio babilónico. Pasando posteriormente y de acuerdo con la evolución y con la información con la que contamos, no es sino hasta la época Griega y Romana cuando se continua la legislación de normas de conducta y se materializan, a través de pergaminos que no eran otras cosa que pieles de res vacuna u ovina preparada para escribir sobre ella, y mas aún, para los creyentes de la religión católica se inicia con las sagradas escrituras en las cuales existen prohibiciones que hasta el momento son sancionadas por las leyes penales, como es el ejemplo de privar de la vida a otro individuo.

³ Cfr. DUVERGER, Cristian, Agua y Fuego, Enciclopedia Histórica, Código de Hammurabi, recopilación conservada en el Museo de Louvre, en Paris, Francia. Pág. 65.

Debemos bajo esa óptica señalar, que el Derecho Social encuentra su fundamento en la realidad de la vida social Mexicana y nace como freno y contención de los excesos del individualismo, legislado en la Constitución de 1917, claramente dentro de todos sus artículos, pues su creación fue precisamente en beneficio de la mayoría, pero muy en especial se materializó en el Artículo 123 de dicho ordenamiento, resultando para la persistencia y continuación del Derecho Social que como ya se ha redundado, lo debemos de entender como, aquellas normas de carácter obligatorio que tienen como fines la aplicación de la justicia, una seguridad y un bien para todos los integrantes de una sociedad, y para los que somos partidarios de un contenido amplio del Derecho del Trabajo, consideramos adecuada la adopción del término Derecho Social pues debemos de señalar que la alianza entre el poder económico y el político condujo a que la burguesía detentara la riqueza y ejerciera el poder, razón por la que surgió el movimiento Revolucionario Mexicano, dando con ello pauta a la creación del ordenamiento legal de máxima jerarquía siendo la Constitución de 1917 y que en capítulos posteriores hablaremos especialmente de ella.

Por lo que para nosotros resulta claro señalar que el Derecho Social surgió en México y su objetivo fue, es y seguirá siendo el velar por los interés de la mayoría y muy en especial, haya su origen en la legislación del trabajo y se corporiza a través de su paulatino desarrollo y expansión, por cuyo motivo asignamos una especial importancia al nacimiento de esa legislación estrechamente vinculada con la evolución social ocurrida a partir del Movimiento Revolucionario Mexicano.

1.2 LOS FINES PRIMORDIALES DEL DERECHO SOCIAL

Como ya se ha señalado en el punto anterior y según Radbruch “el Derecho se justifica en la medida en que las normas que lo integran están destinadas a la realización de un fin”.⁴ Resultando para nosotros cierto, debido a que aplicamos al Derecho para un sano control de la sociedad puesto que en la misma surgen relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de constituir cierto tipo de colectividad, estructurada en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia, adaptación, participación, comportamiento, autoridad, burocracia, conflicto y otros.

Evidentemente el concepto de sociedad la hemos empleado en las ciencias sociales de todas las épocas con significado y fundamentación diferente: tomando al Imperio Romano, quienes la utilizaban para definir a un grupo constituido por decisión voluntaria con finalidad compartida. Ahora bien el filósofo griego Aristóteles consideró a la sociedad como organismo vivo, concepción que el teólogo italiano Tomás de Aquino completó y desarrolló como totalidad orgánica propia, base del pensamiento social cristiano: los individuos que la componen son partes de un todo, regulado por fuerzas trascendentes.

A partir del siglo XVI después de Cristo (d.C.) se formuló una concepción contractualista que ve en la sociedad la construcción de un orden artificial fundado en una asociación de individuos que ceden su derecho a un ente social capaz de garantizar el orden y la seguridad en sus relaciones, entendiendo como tal al Estado.

Ahora bien y una vez que se ha dado el sentido de qué es una sociedad, señalaremos que para el Derecho Social y para el Derecho en general tiene como fines los siguientes: la Justicia, la Seguridad Jurídica y el Bien Común.

⁴ RADBRUCH, Gustavo, Los Derechos Sociales. Revista de la Facultad de Derecho. T. I, Nos. 1-2, enero-junio, 1951, Pág. 212.

Entendiéndose que la norma es justa en la medida en que se dirige a una generalidad de personas. Por el contrario, será injusta aquella norma que establezca excepciones a una regla general.

En la medida en que la Justicia se realiza en la generalidad de la norma, la Justicia se convierte en un valor formal. Sólo de manera excepcional, cuando se trata de reglas de procedimiento, la norma es justa no sólo en su forma, sino también por su contenido.

El Derecho, para poder servir al fin supremo de la convivencia social, requiere que exista una situación de estabilidad, de certeza. En suma: saber a que atenerse. No puede funcionar el Derecho en un mundo en que haya la permanente posibilidad de cambio. De ahí que existan normas cuyo objeto sea, precisamente, lograr la estabilidad. Si una persona debe, su deuda no existirá indefinidamente, a capricho del acreedor. Si alguien tiene en su poder una cosa, o ejerce por determinado tiempo un derecho, el simple transcurso del tiempo generará en su favor un derecho definido. Cuando se agotan las diferentes instancias de un proceso judicial, el último de los tribunales de alzada dictará una resolución que ya no podrá ser modificada. Se trata de las figuras de prescripción y de la cosa juzgada que tienden a satisfacer el fin de la seguridad jurídica.

“El Derecho Social será, evidentemente, producto de una moral colectivizada en la que colocará en un lugar de privilegio al grupo, a la clase social. Corresponde a un distinto tipo de hombre, la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del Derecho Social”.⁵

Consideramos que es cierta tal afirmación, pues la norma tendrá como objeto el beneficio de la mayoría de los miembros de una sociedad, dejando a un lado el

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, 2ª edición, Tomo I, México, 1977. Pág. 96.

beneficio particular de unos cuantos de esos mismos integrantes, permitiendo obviamente el libre albedrío con las limitaciones que la propia norma establece.

La idea central en que el Derecho Social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden público.

Analizado con un criterio general e ideológico, el Derecho Social aparecería como la regulación jurídica que tiene por objeto principal favorecer el bienestar del hombre al facilitarle los medios espirituales y materiales para que pueda desenvolver su personalidad en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica. Resultando que con la evolución del Derecho Social y la tendencia hacia el ordenamiento de las relaciones colectivas, impone la necesidad de arbitrar medios, organismos y procedimientos para la solución, no solo de los conflictos individuales, sino de los conflictos de carácter económico o colectivo, y con ello lograr sus fines primordiales.

1.3 TRASCENDENCIA DEL DERECHO SOCIAL

Ahora es conveniente referirnos al desarrollo del Derecho Social, que se originó en México, como ya se ha mencionado y el cual se encontró con un panorama hostil por la difícil situación en que se encontraba el territorio, más aún si nos remontamos a la época de la Conquista Española en donde no existían derechos para los nativos y sólo imperaba la voluntad de los conquistadores. “En México al Derecho Social se le dio ímpetu para crear reglas que regularan el trabajo, es por ello y por la necesidad de preservar el orden público frente a la hostilidad que caracterizaba las relaciones sociales, no obstante la aludida Conquista, fue en ocasiones la razón determinante de la sanción de las primeras normas de protección del trabajador, conquistadas palmo a

palmo en el terreno de la lucha social y muy semejante a verdaderos tratados de paz celebrados entre fuerzas beligerantes”.⁶

Debiendo nosotros entender más claramente con lo manifestado por el autor, de que efectivamente la realidad del México Revolucionario fue el de crear normas que regularan las actividades laborales, y que éstas ya no estuvieran sometidas a la voluntad del poseedor del capital económico, y tal como se señala en la cita anterior, el logro de tal objetivo fue gracias a la lucha generalizada de toda la población sometida al yugo de unos cuantos, quienes ostentaban el poder sobre ellos por la ventaja económica que poseían.

Tales normas de carácter tutelar y transaccional surgieron contra toda lógica jurídica ya que, al no estar conformados aún los principios fundamentales de la nueva legislación, sus instituciones carecían de explicación dentro de los conceptos jurídicos imperantes.

Es el caso de que para legitimar las convenciones colectivas se recurría a figuras contractuales de imposible adaptación a esta nueva fuente de normas laborales. La indemnización por accidente se fundamentaba en complejas teorías influidas por la clásica concepción de la responsabilidad culposa. El descanso reconocía su origen en concepciones religiosas y la higiene y seguridad de los locales de trabajo en requisitos municipales.

Inicialmente no se habla aún de Derecho Social. Debido a que la sociedad todavía no era parte en la relación laboral, motivo por el cual los derechos del trabajador dependían de las posibilidades y, en muchos casos, de la buena voluntad del empleador. Situación que se presentaba previa al Movimiento Revolucionario resultando que cuando el empleador no podía pagar el salario convenido, no existía otra alternativa que pagar menos, y cuando el trabajador se enfermaba, envejecía o invalidaba, se le sustituía por otro trabajador. Esa situación que se conformaba con las

⁶ STAFFORINI, Derecho Procesal Social, Editorial Topográfica, Argentina, 1956. Pág. 13.

ideas del liberalismo jurídico, estaba reñida con los principios de solidaridad y de justicia social. No podía admitirse que derechos tan esenciales a la existencia como los derivados del trabajo, de cuya efectividad dependían la libertad, la salud y el bienestar del trabajador y su familia, pudiesen estar subordinados al voluntario cumplimiento de un contrato o a la suerte de fenómenos económicos, regulados con mira a otros intereses.

Al adquirir las masas conciencia de su fuerza, particularmente como consecuencia del logro revolucionario, instrumento mediante el cual manifestaron sus aspiraciones, impusieron sus tendencias y orientaron al gobierno, resultado que se materializó con la creación de ordenamientos jurídicos, así como de instituciones con tendencias imparciales, que facilitó el progreso de la sociedad por lo que a partir de ese momento ya se habla de un Derecho Social, con miras a lograr un desarrollo en la vida social del hombre.

Finalmente, es preciso señalar, que en México, el factor predominante que origino el surgimiento del Derecho Social fue precisamente, el abuso físico y mental del patrón, hacia con el trabajador, al mantenerlo largas jornadas laborando, con un mal pago, resultando con ello, las desigualdades económicas, y fue precisamente la injusta situación del trabajador la que dio pauta a que con su propia fuerza, se enfrentara en una lucha desigual de carácter económico-social, la cual hoy en día se sigue combatiendo, con el objetivo de preservar el orden público frente a la hostilidad que caracteriza las relaciones sociales entre los patrones y los trabajadores, es por ello que el legislador para abarcar un mayor campo de acción del Derecho Social, plantea una división, misma que el tema posterior se analiza.

1.4 RAMAS DEL DERECHO SOCIAL

Una de las principales tareas a la que el hombre le ha puesto énfasis ha sido el clasificar las cosas para un mejor estudio, comprensión y el Derecho no es la excepción, pues dentro del estudio del mismo en el Estado Mexicano han surgido instituciones que integran al propio Derecho Social y que son las siguientes:

- a) El Derecho del Trabajo;
- b) El Derecho de la Seguridad Social;
- c) El Derecho Agrario, y
- d) El Derecho Procesal Laboral.

A cada uno de estos Derechos que son ramas del Derecho Social, habremos de referirnos por separado, pero desde luego advertimos que los mismos se compaginan recíprocamente en virtud de que proceden del indicado Derecho Social que, siendo único e indivisible en la teoría, en todo caso y por los propios fundamentos que le asisten, “es reivindicador de los miembros integrantes de las clases expoliadas de la comunidad mundial, que por la manifiesta situación de explotación en que se encuentran, no les es permisible el privilegio de la obtención de una patria, sino sólo la consecución de una república”.⁷

Siendo profunda para nosotros dicha concepción acerca del Derecho Social, pues para los que estamos en la defensa del trabajo, nos resulta clara la explotación de que son víctima la clase económicamente débil, obteniendo precisamente con el Derecho Social, tal como lo señala el autor citado, la reivindicación de aquello que les

⁷ DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México, 1977. Pág. 125.

ha sido despojado con violación o con injusticia, para conseguir el equilibrio que se busca con el Derecho.

Y para lo cual procederemos al estudio de las instituciones de manera individual a partir de la concepción jurídica y de conformidad a las necesidades de la colectividad de la siguiente manera:

a) Derecho del Trabajo

Es una de las ramas del Derecho Social y punta de flecha para nuestro tema principal que estamos tratando, resultando que de acuerdo con el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo nos establece que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” o bien como lo define Néstor de Buen Lozano “como el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales”.⁸

Para nosotros y tomando elementos de ambas podríamos tomar como concepción para definir al Derecho Laboral como, el conjunto de disposiciones jurídicas que tienen como objetivo conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones para un fin en común, que resulta ser, la prosperidad individual de cada uno de los factores de producción y que más adelante contemplaremos.

Es preciso señalar que el Derecho del Trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo, para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son: el contrato

⁸ Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, 10ª edición, Tomo II, México, 1997. Pág. 6.

de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo determinado, temporal, por tiempo indeterminado, por obra determinada); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo responden en esencia a una finalidad protectora o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Este Derecho tiende a minorizar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

Ahora bien se plantea la explotación del hombre por el hombre y se justifica al pésimo planteamiento que se ha hecho en la interpretación del Derecho del Trabajo, ya que, entre otras cosas, irrisorias por cierto, se ha especificado que entre los dos de los principales factores de la producción (capital y trabajo) debe mediar o bien un contrato o bien una relación, laborales en ambos casos, que lejos de resolver el problema de la explotación que se menciona, lo complica en beneficio del factor más fuerte de la producción, como lo es el capital, en detrimento, naturalmente, del otro factor, el del trabajo.

Por lo que el objetivo precisamente de este material documental es lograr, si bien no la igualdad económica, lo es el respeto y la dignidad que se merece el trabajo humano por el sólo hecho de quien lo desempeña es un ser de carne y hueso, aplicando por analogía que es de la misma composición por la que está hecha quien

posee el capital económico, y que quien determine la aplicación de ese respeto y dignidad sea una autoridad legitimada para tal efecto.

b) Derecho de la Seguridad Social

Para nosotros el Derecho de la Seguridad de o a la Seguridad Social es, como el Derecho del Trabajo, una rama del Derecho Social, que con sus peculiares normas realiza los fines que por serle propios le han sido encomendados por el mencionado Derecho Social.

Para Trueba Urbina Alberto y para Jorge Trueba Barrera, entre otros autores, la seguridad social forma parte del derecho laboral y expresan que “Las normas de previsión social de nuestro Artículo 123, son puntos de partida para entender la Seguridad Social a todos los económicamente débiles; sólo así habrá cumplido su destino el Derecho del Trabajo, por que hasta ahora el Derecho de seguridad forma parte de éste, con tendencia a conquistar autonomía dentro del campo del Derecho Social”.⁹

Resultando para nosotros baja esa definición pues con nuestra experiencia en el área jurídica, específicamente en materia laboral entendemos que la Seguridad Social que no solo ampara a los económicamente débiles sino que se creó como un programa público diseñado para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda a beneficiarios de un trabajador muerto en el desempeño de sus funciones laborales o bien causas que son amparadas con los contratos o por los contratos colectivos de trabajo y que han ido surgiendo y expandiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo,

⁹ Legislación Federal del Trabajo Burocrático: Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Porrúa, México, 1994. Pág. 65.

desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades. Su financiamiento procede, por regla general, del erario público que a la vez se obtiene de los trabajadores que se encuentran en activo y se les retienen sus aportaciones correspondientes y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados, que destinan a este fin más del 25% de su producto interior bruto (PIB). Muchos países que se encuentran en el subdesarrollo no pueden hacer frente al gasto que representan estos programas, tal es el caso de México, en donde por el régimen que existía las personas a una edad todavía con posibilidades de seguir trabajando se jubilaban, por lo que se tuvo la necesidad de reformar la Ley de Seguridad Social toda vez que ya era muy notable que a ese paso iba a existir más personas jubiladas que las efectivamente laborando o activas. Por ello se tuvo que ampliar el período para tener derecho a la pensión por cesantía en edad avanzada, aunado a que con los avances médicos y tecnológicos el nivel de vida ha aumentado, y terminando el presente comentario con las siguientes cifras que en lo particular para nosotros son de sumo interés, ya que en nuestro país, de una población de 104.3 millones de mexicanos, aproximadamente 59 millones son los que disfrutan del servicio de salud en algunas de las instituciones de seguridad social de nuestro país tal es el caso del IMSS 45, 872, 403; ISSSTE 10,236, 523; PEMEX 664,938; ISSFAM 724,059; Sistemas Estatales 1, 431,517; el resto, 45.1 millones, carecen de estos servicios. Dicho datos obtenidos de las relaciones de afiliados de las distintas dependencias de asistencia social, mencionadas anteriormente.

c) Derecho Agrario

Esta rama trata de las relaciones de los grupos sociales, por lo general en desventaja, que conservando sus derechos individuales y públicos, no pueden identificar la totalidad de sus derechos, específicamente con el Estado o con los particulares, y que son regulados por normas jurídicas proteccionistas.

Martha Chávez Padrón proporciona la siguiente definición: “Parte del sistema jurídico que regula la organización territorial rústica, todo lo relacionado con las explotaciones y aprovechamientos que este sistema considera como agrícolas, ganaderos y forestales y algunos otros aprovechamientos colaterales, y la mejor forma de llevarlas a cabo”.¹⁰

Resultando para nosotros, la definición más apropiada para aplicarla a esta rama del Derecho, pues es claro que tiene que ver con lo relacionado al campo. Sin embargo, los especialistas han considerado siempre al Derecho Agrario como el hijastro del Derecho Social. La pretensión de la correcta aplicación de las normas de este Derecho Agrario fue la causa que propició el desencadenamiento de la Revolución Mexicana. Ya desde 1878, dos años después de la ascensión al poder del General Díaz, las luchas populares en el campo adquieren el carácter de luchas por la tierra. Desde luego, el problema de la tierra es tan viejo como la historia del país, pero es justamente con el porfirismo que llega a cobrar sus aspecto más graves y agudos, pues es entonces cuando se da como un doble y acelerado proceso de concentración de la tierra en enormes propiedades particulares por un lado, y de expropiación de pequeñas propiedades y de propiedades comunales, por el otro.

Actualmente y con los gobiernos que han existido, se ha dejado de reformar en el campo, pues se la ha apostado a la iniciativa privada con la entrada de la Globalización económica, siendo un claro ejemplo la migración que se está presentado en busca de una mejor calidad de vida, resultando así, que la mayor parte de la población campesina es la que decide salir de su lugar de origen como ilegales principalmente hacia los Estados Unidos de América y Canadá por el insatisfecho requerimiento de empleos estables y bien remunerados en México para una creciente población en edad de trabajar, junto con la necesidad que tienen en los países del norte de disponer de mano de obra barata y de baja calificación. Actualmente también pueden observarse otros factores que impulsan estos movimientos internacionales de personas, como los diferenciales salariales para las mismas ocupaciones, la tradición

¹⁰ El Derecho Agrario en México, Editorial Porrúa, México, 1974, Pág. 72.

de ir al norte entre los jóvenes de muy diversas comunidades del occidente de la República y las redes sociales que facilitan el viaje y la permanencia de los migrantes en territorio estadounidense y canadiense, en busca de mejores oportunidades económicas, mismas que no obtienen en el campo. Al respecto cabe señalar que durante el primer semestre del 2003 las remesas superaron los 6,000 millones de dólares (un 29% más en relación al mismo periodo del 2002), este monto representa el equivalente al 74.4% de los ingresos por exportaciones de petróleo crudo. Así mismo equivale al 66.3% del superávit de la maquila de exportación, que es uno de los componentes más importantes en el equilibrio de la balanza comercial de México.

Y teniendo los datos anteriormente señalados, es preciso señalar que resulto un fracaso la adjudicación de la tierra para trabajarla pues la idea fue buena y costó muchas vidas humanas lograrla y como se ha señalado anteriormente cumpliendo el objetivo de la Revolución Mexicana, el problema radica creemos en que de qué sirve tener la tierra y un título que lo avale si no se posee el capital económico para trabajarla, y de esta manera obtener un beneficio, materializado en una mejor calidad de vida.

d) Derecho Procesal Laboral

“La evolución del proceso se desarrolló en todo su esplendor en los amplios horizontes de la jurisprudencia técnica, hasta que los juristas miraron con claridad el campo fecundo del Derecho Procesal, el cual recupera territorios perdidos: las acciones, la regulación de la prueba, etc., que formaban parte de los códigos civiles y que ahora son instituciones reglamentadas en las leyes procesales, llamadas de procedimientos por convencionalismo.”¹¹

Ahora bien para nosotros el Proceso, es una institución jurídica, regulada obviamente por el Derecho Procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado

¹¹ DELGADO MOYA, Rubén, op. cit. Vid Supra, nota 7, Pág. 164.

tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses reelevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana. El propio carácter social de la persona lleva consigo la existencia de una conflictividad entre los miembros de la sociedad que debe ser regulada por el Derecho. Cuando las personas que han generado el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria (a través de un arreglo amistoso o transacción, o por medio del sometimiento al arbitraje), se hace necesaria la regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, litigio o juicio.

Entrando en materia, el Derecho Procesal del Trabajo, es sumamente reciente; tanto así que, las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º de Mayo de 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy por nuestra materia, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que día a día, se va adquiriendo una mejor y más clara estructura de conceptos e instituciones.

Es preciso señalar que el Proceso Laboral será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Al respecto los Tribunales laborales tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Así como tendrán que subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador.

Nos resulta importante exponer que el Derecho Procesal del Trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del Derecho Mexicano.

En ese orden de ideas, el procedimiento mercantil tuvo como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento laboral está reservado a las relaciones obrero-patronales. Por lo que resumiendo al respecto diremos que el Derecho Procesal del

Trabajo, se refiere a la esencia social y se inclina por la ordenación clásica de conflictos individuales y colectivos; jurídicos y económicos; entre los patrones; entre los trabajadores; entre sindicatos y por una separación practica importante que llaman: entre sindicatos y terceras personas. Al respecto nos es importante señalar también que la ciencia del Derecho Procesal implica habilidad, trabajo, pensamiento, estudio, esfuerzo, pero principalmente experiencia.

Es de hacer notar que el objetivo de este Capítulo es adentrar al lector acerca del proceso histórico y social que tuvo que recorrer el Derecho Social como tal, así como los diferentes acontecimiento que dieron origen al surgimiento de esta rama del Derecho, pues lo que se pretende es que se tome conciencia de ello, ya que resulta vergonzoso que aún conociendo y teniendo los elementos materiales para una mejor convivencia entre los miembros de una sociedad, así como con el factor capital y trabajo, que es en lo que se ha venido hablando, exista actualmente la marginalidad de la sociedad misma y que en lugar de dignificar el trabajo humano, se lesiona cada vez más.

Es por ello que en Capítulos posteriores hablaremos ya más concretamente en lo referente al Derecho Laboral que es nuestro tema central y de donde trataremos de obtener en la medida en que se nos permita respuestas a muchas interrogantes que se encuentran inmersas en nuestra ideología acerca de la verdadera naturaleza del trabajo y en base a nuestra experiencia robustecer esa información.

CAPÍTULO 2

DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 ANTECEDENTES

Para el capítulo que trataremos a continuación era preciso hablar de la evolución del Derecho Social, toda vez que queda como precedente para nuestro tema principal que se inicia con el surgimiento del Derecho del Trabajo y del cual son bien escasos los datos laborales que pueden encontrarse, tanto en los documentos más antiguos como en su organización social. Como ya se ha mencionado el único vestigio remoto que existe es El Código de Hammurabi, cuya creación data de más de dos mil años antes de Jesucristo, y el cual se ha señalado en el capítulo anterior, que “alude a la triple composición de aquella sociedad, que estaba formada por hombres libres, esclavos y una clase intermedia denominada ((munchkinu)).”¹²

Para nosotros es claro que no existía un ordenamiento que regulara las actividades laborales, pues como bien lo manifiesta el autor citado con anterioridad, existía una clara división de la sociedad en la que los esclavos eran los que realizaban los trabajos manuales, siendo desde los domésticos hasta los que implicaban una ardua fatiga física en el campo agrícola.

Ahora bien la esclavitud, que se nutría por las masas de trabajadores, era de dos clases: doméstica y patrimonial, esta última subdividida en voluntaria o involuntaria.

Consistiendo la domestica, en todos aquellos quehaceres, como la limpieza de la casa del amo, el cuidado de los hijos de éste, etc. Y la patrimonial, en las labores más rudas como, la siembra y cosecha de los productos agrícolas, así como el cuidado de las propiedades y protección de las mismas contra algún invasor.

¹² ALONSO GARCÍA, Manuel, Introducción al Estudio del Trabajo., Editorial Bosch, España, 1958, Pág. 44.

En los artículos 188 y 189 de El Código de Hammurabi de los 282 de que consta, existían ya algunas normas sobre el aprendizaje, y en el 274 fija determinadas tasas a ciertos tipos de trabajadores, concretando su retribución mínima.

Realmente, es tan solo a partir de la civilización griega cuando se pueden ver algunos vestigios, siquiera medianamente claros, que sirvan como antecedente de la regulación estatal del trabajo y que a continuación trataremos.

2.1.1 GRECIA

Tal y como se ha señalado, los griegos fueron un pueblo helénico que vivió dominado en materia del trabajo. En un principio defendido por la generalidad de sus más grandes pensadores, consistente en el prejuicio de considerarlo como una ocupación vil, no digna de un ciudadano. Ésto, unido a la esclavitud como forma usual de realizar las funciones manuales, hizo que las manifestaciones del trabajo material tuviesen un desarrollo bien limitado. “No obstante había, una evidente libertad de asociación, existiendo una ley de SOLON que permitía a los diversos colegios de Atenas, y particularmente a los de los navegantes, darse así sus reglamentos internos acerca de la división de las actividades laborales, mientras no fuesen contrarios a las leyes del Estado.”¹³

A partir de que los romanos tomaron la administración de Grecia se creó el *Ius Romano* que era un ordenamiento legal en el cual ya existía una regulación a los problemas de las prestaciones de servicios, y se creó el cuadro del régimen servil del trabajo, adquiriendo un carácter distinto. La *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum* cobran el valor y la categoría jurídicos necesarios para, sobre ellos, institucionalmente, levantar un principio de relación que logra absoluta significación jurídica, y que se manifiesta ligando a la más honda de las que después han de servir

¹³ Cfr. Obra Conservada por GAYO y OBRANTE en el Digesto, libro XLVII, título II, ley IV.

como tradicionales instituciones explicativas de la misma razón de ser del Derecho Laboral.

Es preciso aclarar que, la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum* no eran otra cosa sino, los términos en los que se iban ha desarrollar la actividad laboral siendo lo similar a nuestro moderno contrato de trabajo, el cual representa en todo momento una línea de continuidad y en la cual intervendrán multitud de factores, no sólo de tipo jurídico, sino de contenido y significación económicos, sociológicos, y políticos fundamentalmente, por que a continuación es preciso el hablar de la cultura que dio las bases para el actual Derecho Laboral.

2.1.2 ROMA

Para los romanos a pesar del extenso desarrollo que habían adquirido en sus instituciones jurídicas, no se produce un desenvolvimiento acorde con la marcha general, en lo referente al Derecho del Trabajo. Hubo de influir en ello, sin duda alguna, el prestarse en su mayor parte por esclavos abundantemente renovados a consecuencia de las continuas conquistas militares; pero también es cierto que, junto a estos, se van dando muestras de un trabajo de índole distinta, llevado a cabo por los hombres libres o liberados.

Se carecía, en resumen, de una regulación normativa que se ocupase de cómo había de desenvolverse la relación entre el maestro y el obrero, que por este motivo se convertía, de hecho, en un esclavo de aquél, sufriendo incluso castigos corporales con la más absoluta impunidad. Existiendo únicamente una regulación. Por lo que hacía a las relaciones entre los arquitectos y pintores, con los que adquirirían sus servicios.

La transformación del régimen de esclavitud, obra del Cristianismo, por una parte, y del mismo Derecho Romano, por otra; la conversión de los siervos de la gleba, mas tarde, en detentadores de un trabajo libre, forzaron a la apertura de nuevas situaciones jurídicas, y fueron instrumentos, de realidades sociales determinantes de la

moderna transformación de las prestaciones de servicios, hasta llegar a la salida de dichas instituciones del Código Civil para pasar, según veremos más adelante, a constituir el objeto de una nueva legislación especial, cargada de sentido social y nunca exenta de contenido jurídico. Por otra lado, debemos nosotros de reconocer la importancia que en esta tarea correspondió al fenómeno asociacionista o corporativo, tal y como dicho fenómeno se muestra desde el mismo Derecho Romano. Su número, su organización y sus atribuciones, fueron estableciendo los supuestos necesarios para que más adelante, sobre los mismos, se constituyese el asiento de una postura que en realidad entrañaba en todo caso el mismo punto de partida del Derecho Laboral del futuro.

Es preciso señalar que las corporaciones de oficios y el Derecho gremial, se tomaron como punto de partida para crear una ordenada explicación satisfactoria que en las instituciones jurídicas- laborales del momento precedente existían, y como un factor histórico y jurídico inexcusable. No hay un vacío, según se ha pretendido, entre la época de desaparición de las instituciones corporativas romanas y el nacimiento del sistema corporativo al que responden las instituciones gremiales. Antes al contrario, entre aquellos y éstas se da una línea de continuidad perfectamente marcada, pese a todas sus diferencias fundadas en prestaciones sociales distintas, la razón de ser y actuar de los gremios de la Edad Media, y que incluso, al menos en parte el sentido en una caída tras de la declinación de lo que se ha denominado antiguo régimen. Con esto nosotros no queremos decir con ello que las corporaciones medievales trajeran su origen directo e inmediato de los colegios romanos. Pero no conviene, en ningún caso, desconocer el signo de dependencia, o de influencia cuando menos mediata, que los vincula.

Las relaciones de tipo laboral que bajo tales sistemas fueron creadas, no lo fueron con un carácter orgánico, ni correspondieron tampoco en un sentido sistemático y científico, que permita hablar del Derecho del Trabajo en tal época. Toda prestación de servicio en este período no pasa de ser una mera *locatio conductio operarum*, sin virtualidad suficiente para afirmar la consistencia de un núcleo de relaciones jurídicas lo

bastante características y dibujadas como para, entorno a ellas, crear la realidad de una nueva disciplina jurídica.

Mucho se ha hablado del feudalismo como sistema que suponía la relación de un trabajo caracterizado por el dominio o sumisión del siervo a su señor, de un régimen de vasallaje que otorgaba trabajo a cambio de su protección.

En esta situación no toca directamente a las relaciones jurídico-laborales, ya que aparecen encuadradas de lleno, dentro de un sistema casi jurídico-privado, de verdadera propiedad. La significación jurídico-laboral de las relaciones entre quien da trabajo y quien lo presta se muestra en esta época a través, fundamentalmente, según estamos viendo, de las corporaciones de oficios, que separan el dominio de los gremios y la afirmación de un Derecho que podemos caracterizar como Derecho Gremial. “Debemos de considerar que esta cultura como ya se ha mencionado fue la más sobresaliente en la creación de ordenamientos jurídicos, con la finalidad de tener un control en todas sus provincias, considerando que era un pueblo bélico.”¹⁴

Ahora bien, no sólo en estas culturas existían leyes para controlar la actividad del hombre, también y como se observará brevemente a continuación veremos que un pueblo con costumbres arraigadas de carácter religioso, contenía ordenamientos legales de carácter laboral.

2.1.3 ISRAEL

Es preciso señalar que “las instituciones correspondientes a este período no son muy conocidas, puesto que la investigación ha adelantado bastante poco sobre organizaciones Israelitas.”¹⁵

¹⁴ Cfr. AUNOS, Eduardo, Estudio de Derecho Corporativo, Editorial Reus, Madrid, 1930, Pág. 22.

¹⁵ Cfr. AUNOS, Eduardo, Estudio de Derecho, Editorial Reus, Madrid, 1945, Pág. 3.

Resultando claro para nosotros, que no obstante que existen demasiados materiales religiosos sobre este territorio, no así, lo es en cuanto a ordenamientos legales que regularan la actividad laboral, pues se regían por el Coran, o sus sagradas escrituras.

No obstante, podemos indicar, como normas generales de la política laboral de este tiempo, la profunda diferenciación, motivada por razón religiosa, entre Israelitas y no Israelitas, así como la distinción entre la economía y trabajo puramente agrícola y los industriales.

Las agrupaciones profesionales se organizaron en un sistema corporativo, que hacia el siglo XI había adquirido tal importancia, que los tratadistas hispano-rahelitas juzgaron preciso redactar manuales, como los de BEN ABDUM y AL SAQATI, para uso de los funcionarios a quienes el Estado encomendaba la doble función social y económica de vigilar el cumplimiento de las Instituciones gremiales y la observancia de los usos corporativos, reprimiendo también los fraudes de los artesanos en materia mercantil.

Existió, asimismo, una institución jurisdiccional, el almotacenazgo, de amplia competencia, tanto en el aspecto laboral como en el económico, extendiéndose su potestad no sólo sobre industriales y comerciantes, sino, además, sobre aquellas personas que ejercían lo que nosotros denominamos profesionales liberales, como maestros de escuela, notarios públicos, etc.

Dando cuenta con lo anterior, que comenzaba a regularse la actividad laboral, y que cada uno de los pueblos antes señalados, comenzaban a crear parámetros legales de conformidad con sus necesidades de desarrollo y costumbres. Sin lugar a duda, todas las leyes que rigen al trabajo son un claro reflejo de carácter eminentemente social que se ha ido experimentando modificaciones, tal como se ha señalado con anterioridad, de acuerdo con su desarrollo y potencial de población.

Sin lugar a dudas, el período histórico que marcó la diferencia para el surgimientos de leyes, ya más concentradas a la población laboral, fue el período mejor conocido como la Edad Media, en donde se deja aun lado el individualismo y comienzan a surgir las agrupaciones de trabajadores, los cuales desempeñaban un mismo oficio pues se concientizó en el sentido, de que, organizados lograrían mejores condiciones para desempeñar su trabajo, equiparado a lo que en la actualidad se conoce como el sindicalismo.

2.1.4 EDAD MEDIA

Término utilizado para referirse a un período de la historia europea que transcurrió desde la desintegración del Imperio romano de Occidente, en el siglo V, hasta el siglo XV. En esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, en el concepto actual eran los patronos; los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, al dedicarse una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas; no se limitan a cumplir los fines antes mencionados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para conservar o elevar su calidad.

Debido a las contradicciones que se dieron en el seno mismo de los gremios, como las diferencias de clases, con el tiempo se fueron extinguiendo. Este proceso

culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley de Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado y con ello la clase burguesa retomó nuevamente la titularidad de los parámetros a seguir, dejando a un lado a la población económicamente débil y continuaron con la explotación laboral.

Con el pasar del tiempo, en el continente Europeo se dieron grandes cambios y uno de ellos fue evidentemente la Revolución Francesa cuyo acontecimiento es trascendental, para que la población tomara conciencia y comenzara a organizarse para pretender con ello una mejora en materia de trabajo, no logrando su objetivo, pero queda como precedente para futuros movimientos obreros.

2.1.5 REVOLUCIÓN FRANCESA

Como todos los movimientos sociales trascendentes, la Revolución de Francia de 1789 se inició por un hecho que aparentemente no tenía ninguna importancia: el escamoteo de la sal, que provino de parte de la clase burguesa en perjuicio de la clase asalariada.

Alrededor de 1789, en Francia, la sal, era empleada como moneda de curso legal. Con ella los señores que vivían en las grandes ciudades como Paris, o en las grandes villas como Lyon cubrían los pequeños compromisos que adquirían con los trabajadores considerados como manuales: artesanos y domésticos, principalmente.

Ahora bien, “como la sal escaseó de manera muy particular en todo Francia, los señores burgueses de Paris, de Lyon y de otras ciudades o villas no tuvieron más remedio que escamoteársela a aquellos que les prestaban algunos servicios personales como artesanos o domésticos, pero esta nueva situación no pudo ser tolerada por los ofendidos, pues éstos con la sal, precisamente, realizaban permutas comerciales de

toda índole y, por tanto, al verse reducidos los mismos en el pago de sus salarios, decidieron ir a la Revolución, la más contradictoria que recuerde la especie humana, porque siendo un pleito por el correcto pago del salario, en Francia únicamente, trascendió a todo el mundo con sus ideas de libertad, igualdad y fraternidad, las cuales a su vez sirvieron de fundamente a otras revoluciones.”¹⁶

Tal como lo ha señalado el autor, este movimiento resultó ser el parteaguas, de movimientos conformados por los proletariados con el único fin, de ser considerados parte de la población y con ello obtener las mismas condiciones de una vida digna con todas las oportunidades de progresar económicamente.

Después de la Revolución Francesa, con la victoria de las ideas liberales, se asentó el principio de que los hombres son libres e iguales. Esa fórmula que vale por una lección de ética, estaba, entre tanto, desligada de la realidad, porque, con la sangre de la plebe derramada en la Revolución Francesa, la burguesía triunfante cimentó el edificio del capitalismo; el cual junto con la invención de la maquina fueron los dos factores que llevaron a los empleadores al extremo superior de la industria y a los empleados al abismo del desempleo.

Las pequeñas empresas fueron absorbidas, rápidamente por los grandes emporios y por los grandes talleres.

Para nosotros la revolución francesa tuvo como fruto, la libertad y la igualdad, permitiéndose que cada hombre de igual para igual contratase con los demás su trabajo, pero la realidad era muy diferente, los empleadores monopolizaban la producción y controlaban el trabajo, imponiendo a los empleados sus propias condiciones, que eran aceptadas porque no existía oportunidad de rechazarlas, visto que estaba el obrero entre el dilema de aceptar la propuesta patronal o no tener empleo.

¹⁶ DELGADO MOYA, Rubén, op. cit. Vid supra, nota 7, Pág. 27.

“Los trabajadores, que entonces eran verdaderos propietarios, en la aceptación latina del término, pues sus únicos bienes eran sus hijos, que deberían ser alimentados, vestidos y educados. Miseria, servidumbre e ignorancia son los frutos sociales que produce el industrialismo combinado con una legislación individualista.”¹⁷

Resumiendo con lo señalado por el autor, de que al concluir la Revolución Francesa, se crea una nueva estructura de producción de bienes y servicios con la sustitución de la mano de obra por maquinaria industrializada que realizaría las misma función que la mano de obra humana, pero a un costo menor y mayor eficiencia en la obtención de la producción. Dando con ello cuenta de la sustitución humana por la maquina en las actividades laborales.

Con lo anterior se precisa la evolución en cuestión de trabajo en el continente europeo y ahora es conveniente hablar del origen que se dio del mismo pero en el territorio mexicano.

2.2 ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO PREHISPÁNICO

Ya vimos en capítulos anteriores la evolución del Derecho del Trabajo a través de la historia en los diversos períodos, ahora para nosotros es momento de estudiar que pasó en el Territorio Mexicano y es admirable observar por mencionar a algunas culturas, que tanto los; Aztecas, Mayas e Incas, al contrario de lo que sucedía por ejemplo en las sublimadas culturas de Grecia y Roma, el trabajo manual no era motivo de inferioridad y de vergüenza. Al contrario no pocas veces nacía por imposición de las propias leyes nativas, que parecen haber sido la voz de la naturaleza hablando más alto que la voz del preconceptos.

¹⁷ MOZART RUSSOMANO, Víctor, Miguel Bermúdez Cisneros, El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982. Pág. 16.

A diferencia de la caza y la recolección de frutos, que son formas de explotación de la naturaleza que no implican una inversión previa de energía humana para obtener los animales y frutos, la agricultura exigió la formación de grupos humanos compactos y solidarios, permanente o casi permanentemente establecidos en un lugar y adaptados a un proceso de producción claramente delimitados en el tiempo (el ciclo agrícola), que obligaba a una continuidad de las tareas agrícolas.

Desde que los hombres dependieron más de la agricultura que de la caza o la recolección, las tareas agrícolas se volvieron la actividad dominante de la familia campesina, tanto porque a esta ocupación se dedicó la mayor energía de sus miembros, como porque sobre ella se fundaron las bases de la organización social.

Poco a poco las principales tareas de la actividad agrícola recayeron en el hombre. A él correspondió, de manera cada vez más especializada, elegir los campos convenientes para el cultivo, y por ende la siembra y cosecha de los mismos. “Esta división original del trabajo arrojó a la mujer al recinto del hogar campesino, dedicándola a la reproducción y cuidado de los hijos y a la extenuante tarea de elaborar los alimentos diarios y el vestido familiar.”¹⁸

Nada nuevo para nuestros tiempos actuales. Pues tal como lo manifiesta el autor, hoy en día esa misma división ha seguido existiendo, a excepción de algunas familias en las cuales la distribución del trabajo ha tenido que recaer en la pareja, por la situación económica que cada vez se complica, orillando a la mujer a aportar los bienes y servicios, al igual que el hombre, pero por lo que respecta a las culturas citadas era muy clara la distribución laboral, circunstancia que no da pauta a debate.

Es preciso señalar que las poblaciones precolombinas florecieron, en determinadas regiones, con la característica de culturas avanzadas. Es claro que

¹⁸ FLORESCANO Enrique, Isabel Gonzáles Sánchez, La Clase Obrera en la Historia de México, Editorial Siglo Veintiuno, México, 1990, Pág. 12.

cuando decimos culturas avanzadas no nos queremos referir al grado de progreso a que llegaron los pueblos autóctonos de América, aislados en la profundidad del continente y en ausencia de otros centros humanos.

De cualquier forma, los Aztecas, los Mayas y los Incas alcanzaron un estado adelantado en su economía, y en su organización política e inclusive en lo tocante a la organización del trabajo. Por lo que es el momento oportuno de referirse por separado a cada una de estas culturas y señalar los avances en materia de trabajo.

2.2.1 CULTURA AZTECA

Como breve precedente, señalaremos que los mexicas o Aztecas, fueron el último grupo chichimeca en establecerse en la cuenca de México, después del recorrido en busca de un sitio adecuado para asentarse, que realizaron entre los siglos XII y XIV d. C. Decían que provenían de una isla llamada Aztlán (“lugar de garzas”) situada en una laguna, pero no existe consenso sobre su posible ubicación.

Cuando los españoles llegaron a la zona del altiplano central, el llamado Imperio Azteca pasaba por una etapa de transformaciones estructurales tendientes a lograr mayor autoridad sobre los grupos que tenía sujetos y consolidar nuevas formas de organización. Así, iniciaba una nueva forma de organización que fue interrumpida por la intervención de los conquistadores.

En la Cultura Azteca existía una distribución estamentaria de la sociedad y cada estamento desempeñaba funciones políticas y sociales distintas, con un estatus social claramente definido.

La estructura político-social mexica se regía por dos principios fundamentales: la jerarquía y la especialización de funciones.

“En lo referente al trabajo había dos tipos de personas: las que realizaban los trabajos manuales y las que se encargaban de labores de dirección. Así, los *macehuales* eran la gente común y los labradores, quienes desempeñaban trabajos manuales, mientras que los *pilli* y los *tecuhtlis* servían en la guerra, defendían las tierras del *calpulli* quienes eran un grupo de familias emparentadas consanguíneamente con un antepasado divino o nagual común, de ahí que cada *calpulli* tuviera un dios, nombre, insignia y gobierno particular . Por lo anterior, es posible afirmar que existía una fuerte división del trabajo.”¹⁹

Señalando al respecto, qué como en todas las comunidades, siempre ha existido la subordinación de unos sobre otros, imperando por un lado la fuerza del capital económico y por otro, tal como sucedía en la cultura señalada anteriormente la creencia de divinidad o bien la fuerza física, dando cuenta con lo anterior que la cultura Azteca, fue una de las más sobresalientes en cuanto a que, eran conquistadores y por ello poco apreciados por los pueblos sometidos.

Ahora bien, tal como se ha señalado anteriormente, en materia de trabajo la cultura Azteca, y por el material pictográfico que existe, no hay una regla para el desempeño de una labor, sino ello lo desarrollaban, primero por costumbre y segundo, en donde todos los miembros debían de cooperar en su rol dentro de la sociedad azteca, tal era el caso y como ya se ha señalado, las mujeres se dedicaban al hogar y la crianza de los hijos, los que poseían alguna habilidad especial la desempeñaban en beneficio del pueblo, los que poseían cualidades físicas, eran utilizados para la guerra como soldados, lo cual era un símbolo de hombría y orgullo, y los hombres en común, eran los ocupados para las labores agrícolas, y demás que no fueran dignas de un guerrero azteca, y por obvio los que poseían un parentesco por sangre de algún gobernante eran respetados y obedecidos, no se diga los que se ocupaban de las cuestiones religiosas, ésto es de los llamados sacerdotes.

¹⁹ CRUZ BARNEY, Oscar, Historia del Derecho en México, Editorial Textos Jurídicos Universitarios, 2da Edición, México, 1970, Pág. 9.

Era así, como se dividían las actividades laborales en la cultura Azteca, y con lo anterior es momento de pasar a otra cultura que también sobresalió por lo que respecta a la distribución del trabajo fue, la Maya misma que desde un punto de vista histórico, la civilización comprende tres periodos: el periodo preclásico o formativo, que comenzó, cuando menos, hacia el 1500 a.C.; el periodo clásico, que duró entre el 300 y el 900 d.C.; y el periodo posclásico, desde el 900 hasta la llegada de los españoles a principios del siglo XVI, y a la cual habremos de referirnos a continuación.

2.2.2 CULTURA MAYA

La civilización Maya surgió en la ahora llamada, península de Yucatán y es considerada como la más brillante del mundo precolombino. Su gobierno estaba encabezado por un cacique territorial, cargo que era hereditario dentro de una única familia. Se le denominaba *halach uinic* o *ahua*, título que los mayas utilizaron en el siglo XVI para referirse al rey de España.

A partir de las evidencias arqueológicas e históricas, se puede hablar de por lo menos seis niveles en la sociedad, de finales del período clásico, integrado en tres clases sociales: nobleza, especialistas y vulgo, mismas que señalamos a continuación.

1. La nobleza, la cual era la integrada por, el gobernante *halach uinic* y su familia o *almehenoob*.
2. Los especialistas, que eran los sacerdotes, arquitectos, escribas, militares, etc. Posiblemente los comerciantes formaban parte también de este segmento de la sociedad.
3. El vulgo, el cual estaba integrado por los artesanos, quienes elaboraban bienes destinados al uso y consumo de la clase gobernante. Se incluye en este estrato a los albañiles, canteros y pintores. Así como a los plebeyos que eran agricultores y debían

tributar al cacique y ofrendar a los dioses por medio de los sacerdotes. Habitaban en los alrededores de aldeas y pueblos: su importancia se medía de acuerdo con la cercanía o lejanía de la plaza central.

Por lo que respecta a los esclavos, se incluyen en este estrato social. Para lo cual se precisa brevemente como se podía caer en la esclavitud, aparte de nacer esclavo: Por delitos como el hurto, por ser prisionero de guerra, por quedar huérfano, por haber sido comprado como tal en el mercado.

Y como se puede apreciar, existía una amplia clasificación en cuanto al quehacer laboral, “por lo que desde antes de la llegada de los españoles con sus normas y leyes, al llamado nuevo mundo como algunos historiadores se han referido, ya existía una distribución de cada actividad y de una manera muy estricta para el cumplimiento de ésta.”²⁰

Dando cuenta con lo anterior a que, el trabajo siempre ha existido y que si bien en las diversas culturas se ha manifestado su desempeño de manera diferente, lo cierto es, que es parte de todas las diferentes sociedades y motor de la economía, de las mismas. Existiendo así, la necesidad de una distribución para un mejor resultado de éste, y con ello obtener la satisfacción, que es el resultado de su actividad.

Nos resulta preciso referirnos también a la cultura Inca, la cual se desarrolló en nuestro mismo continente, pero en la provincia del Perú y la cual también presenta grandes avances en materia del trabajo, por lo que procedemos de manera breve a su estudio.

²⁰ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar, op. cit. Supra, nota 18, Pág. 5.

2.2.3 CULTURA INCA

Hacia 1525, el territorio bajo control Inca se extendía por la zona más meridional de la actual Colombia, por Ecuador, Perú y Bolivia y por zonas de lo que hoy en día es el norte de Argentina y Chile, abarcando un área de más de 3.500 km de Norte a Sur, y de 805 km de Este a Oeste. Los investigadores estiman que esta inmensa región estuvo habitada por una población de entre 3,5 y 16 millones de personas de distintas culturas andinas.

Por su parte los Incas, nombre genérico de los gobernantes cuzqueños, con equivalencia a soberano, quienes establecieron un vasto imperio en los Andes en el siglo XV, muy poco antes de la conquista del Nuevo Mundo por los españoles. El nombre también se aplica por extensión, a todos los súbditos del Imperio incaico o Incanato. "Inca es, arqueológicamente, el nombre de una cultura y un período prehispánico estos poseían dos leyes principales, aplicables sobre todo su vasto imperio, que regulaban el trabajo: Para la primera, el trabajo era obligatorio para ambos sexos, de los 25 a los cincuenta años; para la segunda, el local de trabajo debería estar permanentemente en condiciones de higiene y seguridad, franqueado al público, a fin de que todos pudiesen averiguar de que modo se procesaba el servicio."²¹

Por lo antes señalado por el autor, para nosotros resulta saludable el entender, que ya existían reglas específicas para el trabajo, cuestión que si hacemos una comparación, en la cultura Azteca no se daba, lo que nos deja ver el grado de avance que existía entre una cultura y otra, precisando al respecto que aquí ya existían leyes escritas y no sólo se guiaban por la costumbre.

Habremos de resaltar al respecto que, las leyes existentes hasta ese momento ya eran obligatorias, y no quedaban a voluntad de quien se quisiera someter a ellas,

²¹ CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Editorial Omega, Argentina, 1960, Pág. 12.

resumiendo que, en la presente cultura no había distinción de sexo para el desempeño del trabajo, más aun que, ya se preocupaban por la seguridad e higiene de los lugares a desempañarlo, lo cual es de sorprender si señalamos al respecto que estamos hablando de hace más de cinco siglos.

Resulta necesario desde luego, mencionar la afectación que sufrieron los pueblos, en materia de trabajo, a la llegada de los españoles, al referido nuevo mundo, lo cual es parte de nuestro trabajo y se contempla en el siguiente tema.

2.3 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MÉXICO COLONIAL

Ahora es conveniente hablar sobre el nacimiento del Derecho del Trabajo en el México Colonial, y su desarrolló hasta nuestros días, para tener un panorama jurídico que nos sirva de antecedente a los estudios sobre temas específicos tal como lo es el Derecho Laboral.

La revisión comienza desde la Colonia, que es el período comprendido entre la Conquista y la Independencia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas, es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de relación laboral propiamente dicha.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como “Leyes de Indias”, de 1561 a 1769, las cuales buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el tema que estamos tratando, siendo éste el Derecho del Trabajo, como las prevenciones que limitan la jornada, que aluden a la perfección de un salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; “pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos

virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.”²²

Para nosotros, estas disposiciones señaladas por el autor antes citado no funcionaron en la realidad y perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico, no sólo de hecho, de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en solo una reliquia histórica. De todas maneras, para quienes las dictaron, nuestra admiración y respeto. Pues si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre los indios y el conquistador.

En este período los conquistadores abusaron de los nativos, de la manera más indecorosa, primero al someterlos a su dominio por su ignorancia, y segundo por los abusos de que fueron objeto, para el desempeño del trabajo a su servicio, arrasando con toda costumbre y vestigio del desempeño del mismo, y que fue señalado en puntos anteriores, no sólo de las culturas citadas, sino de todas las existentes hasta ese momento, Recogiendo los elementos característicos de los pueblos y tirarlos a la basura, para de esta manera imponer su voluntad y costumbres.

Con el crecimiento de la producción y al aumento de la competencia, surgieron las Ordenanzas consideradas como un régimen de reglamentación de los oficios dentro de los gremios que era un sistema corporativo de la organización del trabajo. Y debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales tuvieron la necesidad de restringir la admisión de nuevos miembros, comenzando con ello el desempleo y la desocupación de las personas.

²² Cfr. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial. Porrúa, México, 1959, Pág. 21.

La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Y no es sino hasta el Movimiento insurgente de 1810, en donde nos encontramos con la desaparición los gremios por declaración de la Ley del 8 de Junio de 1913, que autorizó a todos los hombres avecindados en la ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Previo de hablar del inicio de la revolución de independencia en México, es importante lo que señala Dávalos Morales José, al respecto diciendo que “la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española”.²³

Dicha manifestación postulada por el autor citado, nos da el precedente del movimiento, pues fue la clase burguesa la que inició, con la pretensión de ya no estar sometidos a los privilegios del clero y de los terratenientes españoles. Teniendo con ello el aseguramiento de la propiedad para su beneficio sin la intervención de la corona española, cuestión que se señalará más concretamente en el siguiente tema a tratar.

2.3.1 REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO POR EL MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA

En el presente tema habremos de referirnos al respecto, que desde el estallamiento del Movimiento de Independencia de 1810, se puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadota, organizadora y trasformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que se establecería.

²³ Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Iª edición, México, 1995, Pág. 55.

Sin embargo, el primer acto trascendental e importante del movimiento, fue la abolición de la esclavitud, decretada por Miguel Hidalgo y Costilla, el día 19 de Octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, José María Anzorena. Dicho acto tendría una gran importancia, por el hecho de que si recordamos eran los esclavos, los que realizaban las labores más arduas sin una retribución económica, y que a los mismos no se les tenía ninguna consideración, y por tanto se les desconocía calidad humana alguna, cuestión que con la abolición la calidad de esclavo, pasaban a tener derechos así como obligaciones, y por tanto eran ya considerados sujetos de la ley.

Es preciso señalar, que el inicio del movimiento, fue como ya se ha señalado en el cuerpo del presente texto, el alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Y es, José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Miguel Hidalgo, lo transformó y lo encauzó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una real revolución de la población. Asimismo señalaremos que es Morelos quien, sentó las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con la Constitución de Apatzingán, con sus 23 puntos. Y de los cuales en el punto 12 plasma su concepción de la justicia social señalando al respecto: “12º Que como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se *augmente el jornal del pobre*, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.”²⁴ Es de considerarse que aun con la anterior manifestación, no se conocía el Derecho del Trabajo. Y que los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia, que desde luego, se materializó en pésimas condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.

²⁴ Cfr. *Ibíd.*, Pág. 56.

No es sino hasta la Constitución de 1857, cuando se tuvieron avances importantes en materia del trabajo, pues se hizo la declaración de derechos laborales que se materializaron en sus Artículos 4º y 5º y consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio, que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Concluyendo la etapa de Independencia con la llegada de un régimen monárquico, esto es la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador, quien elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la nación, con la intención de proteger a campesinos y trabajadores, cuyas buenas intenciones quedaron sin mayores consecuencias pues no hubo ningún cambio en materia del trabajo.

Se hace notar que con la transición del poder político de los diversos gobernantes del país, ocurrieron varios acontecimientos importantes emanados de la clase trabajadora con la intención de mejorar sus condiciones de vida, debido a la falta de atención por parte del Estado. Movimientos que se aluden a continuación.

2.3.2 MOVIMIENTOS OBREROS EN MÉXICO DIGNOS DE RECORDAR

Como ya se ha dicho, México ha sido un país con mucha historia y precisamente la historia la hacen los vencedores, es por lo que el material, con el que contamos, obviamente está vinculado a señalar la evolución del trabajo, a través del tiempo y es así como llegamos hasta los movimientos obreros más sangrientos que se han conocido, y lo más sobresaliente es el hecho de que fue originado, con la intención de obtener mejores condiciones de trabajo, y como accesorio de vida.

Al respecto señalaremos que, al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regulaba por sus disposiciones y las leyes penales sancionaban los actos que alteraban la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

En los años del siglo pasado se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los de Cananea, Río Blanco, Nogales, Santa Rosa. A pesar de que ya ha transcurrido un siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con tendencias marcadamente extremista, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del Gobierno, dentro de las ideas prevalecientes, era reprimir actividades contrarias a la Ley. Cualquiera que haya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicios de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por más de un cuarto de siglo.

A) CANANEA.-

Mencionan los tratadistas que el antecedente inmediato de la huelga de Cananea es el movimiento de Pinos Altos ocurridos el 21 de enero de 1883.

Pinos Altos era un mineral ubicado en el Estado de Chihuahua, los trabajadores solicitaron aumentos de salario pagado en efectivo y semanalmente, el patrón se negó a otorgar dicho aumento y prohibió la entrada a unos obreros a un baile que tenía lugar en la tienda de raya, debido a esto un guardia y un obrero resultaron muertos, después de esto el patrón resultó muerto, la represión no tardó en presentarse ya que un consejo de guerra condenó a muerte a cinco trabajadores bajo los cargos de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio, asimismo, sesenta trabajadores fueron condenados a trabajos forzados.

Como podemos observar en este período, la ley y la autoridad estaban en manos de los empresarios, el abuso de ambos motivaron el descontento de la clase trabajadora ya que años más tarde en otro mineral llamado *Cananea* en el Estado de Sonora ocurrió otro movimiento huelguístico.

Las huelgas de hasta entonces estuvieron severamente prohibidas empezaron a ser esgrimidas por el proletariado de las ciudades para tratar de obtener lo que de manera fundamental les negaban sistemáticamente; la reducción de su jornada y la elevación de sus salarios.

Cananea representaba en dicho sentido el primer movimiento obrero de importancia; la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros realizaban a fin de obtener no solamente mejoría en cuanto a sus condiciones de trabajo sino el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad.

En Junio de 1906 un pequeño pueblo minero del desierto sonorense estallaría la justamente celebre huelga de Cananea. “A las cinco de la mañana del día primero de junio un grueso núcleo de trabajadores se convierten en gigantesca antorcha que ilumina con bellas tonalidades el fondo de la mina y antes de la hora de salida y sin esperar el termino de la jornada de trabajo suspenden sus labores y estalla la huelga contra los odiosos explotadores.”²⁵

El documento en que se consignaban las peticiones del comité de huelga, mismo que fue presentado a la empresa el primero de junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos:

- “1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

²⁵ Cfr. HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero de México, Editores Mexicanos Unidos, 2ª edición, México, 1980, p. 100.

Primero.- La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel.

Segundo.- El mínimo sueldo del obrero será de \$ 5.00 con ocho horas de trabajo.

Tercero.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidate Cooper Company, se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

Cuarta.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricciones.

Quinta.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permita sus aptitudes.”²⁶

Dando cuenta con lo citado por el autor, y el comentario que tenemos al respecto es que, si observamos las pretensiones de los trabajadores huelguistas, tienen la naturaleza de la Constitución vigente hasta nuestro días, así como de la actual Ley Federal del Trabajo, en donde se contempla un pago de salario mínimo, derechos preferenciales a nacionales de extranjeros y derechos escalafonarios.

Por lo anterior, los trabajadores tuvieron como respuesta la agresión directa, primero de la empresa, después de los Rangers y posteriormente del Ejército Mexicano, provocando lesionados y muertos, y a los principales líderes del movimiento la condena de prisión en San Juan de Ulua.

Indiscutiblemente la huelga de Cananea fue la iniciación primordial de las luchas sociales en México, y ella fue obra de su acción colectiva, de la coordinación de sus ideales y esfuerzos para con los trabajadores de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, de quien van forjando su espíritu rebelde y su conciencia de clase.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Sindicatos, Democracia y Crisis., Editorial Porrúa, México, 1985.Pág. 250.

Teniendo precedente los trabajadores iniciaron otro movimiento, pero ahora sería en el Estado de Veracruz, mismo que a continuación se detalla.

B) RIO BLANCO.-

A los pocos años de los sucesos acaecidos en Cananea, Sonora se llevó a cabo otro suceso en el sector industrial, es decir, en la fábrica textil de Río Blanco, en el Estado de Veracruz.

A finales de 1906, siete mil obreros textiles afiliados al Gran Circuito de Obreros Libres en Puebla y Veracruz, se declaran en huelga, toda vez que solicitaron la desaparición de las tiendas de raya, teniendo como último recurso el paro que se llevo a efecto el día de Navidad, en ese día más de noventa fabricas textiles de 20 estados detienen su actividad, por lo que los obreros reiteran al Presidente de la República sus demandas, mismas que consistían en:

1. Mayor justicia en la escala salarial, abolición de multas y descuentos por fiestas, entre otras.

El 4 de enero de 1907 el Presidente emite un laudo en el sentido de: "...propone la nivelación de salarios, cesación de descuentos unilaterales y arbitrarios, creación de un fondo para huérfanos y viudas y prohíbe el trabajo infantil."²⁷

Siendo con la anterior determinación, señalada por el autor, una victoria lograda a través del esfuerzo, cooperación y unidad de los trabajadores, quienes obtuvieron sus propuestas, a través de las exigencias de sus demandas al Gobierno, independientemente de sucesos que acontecieron con posterioridad.

"Siendo la mañana del día 7 de enero de 1907, todas las fábricas abren sus puertas, los obreros regresan a sus labores pero existe la excepción, misma que se

²⁷ Cfr. HUITRON, Jacinto, op. cit., Pág. 103.

llama Rió Blanco, en la que sus obreros se niegan a regresar a sus labores, por lo que los administradores provocan a los obreros y a sus mujeres, dando como resultado una agitación que se volvió incontrolable ya que uno de los guardias disparó y mató a uno de los trabajadores, por lo que los demás al ver la situación tomaron la tienda incendiándola poco después. A la mañana siguiente los obreros enardecidos liberaron a los presos de la cárcel y tomaron la presidencia municipal buscando armas, por lo que el Ejército tuvo que frenar la situación, conteniendo a los amotinados e imponiendo la paz y el orden.”²⁸

Con la anterior narración, la conclusión que tenemos respecto de Cananea y Rió Blanco es, que no fueron los únicos brotes de liberalismo sindical durante el Porfiriato, fueron más bien brotes de energía sindical que podemos considerar como las más importantes de esta época de la historia de nuestro país, ya que la única respuesta de las autoridades de esa época fue la represión y la intolerancia, medidas que como hemos visto ya no fueron del agrado ni de los trabajadores ni mucho menos del pueblo que se encontraba en momentos de despertar ante una realidad que se les había ocultado.

Ambos acontecimientos como ya lo marca la historia, fueron aplastados con lujo de fuerza y crueldad, lo que constituyó el bautizo de fuego para el movimiento sindical logrando con posterioridad una mejor organización de los trabajadores mexicanos.

Es así como llegamos a los proyectos de la Constitución del año de 1917, la cual previa a la promulgación, fue decepcionante, en el aspecto laboral, pues en la fracción X del entonces Artículo 73 se limitaba únicamente a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo.

El proyecto constitucional en su Artículo 5° agregó un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, y en diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al Artículo 5° con normas

²⁸ Ibid., Pág. 106.

concretas a favor de los trabajadores, en la cual incluían sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal.

Resultando con ello que a propuesta Froylán C. Manjares, se retira del Artículo 5° todas las cuestiones obreras y señalando que se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución, y justifico su actuación señalando que: “así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros”.²⁹

Palabras que nos deben de enorgullecer pues, efectivamente fue la primera Constitución que contempló los derechos laborales en un apartado especial y como se ha señalado, fue ejemplo a seguir por otros países para legislar en materia de justicia social y debido a que su espíritu es netamente obrero y síntoma de que el trabajo humano está siendo dignificado y considerado como el elemento rector de una sociedad, no es de sorprendernos la aprobación a tal propuesta, por los integrantes de los constituyentes, dando con ello, el nombre al tema que a continuación señalaremos.

2.4 NORMATIVIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO DE CONFORMIDAD CON LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Base de nuestro tema principal, y al cual nos hemos referido a lo largo de este material, llegando por fin y después de una ardua lucha social a la palabra Victoria, que se encuentra consagrada en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, cuyo ideal fue señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes del trabajo para que de este modo, los derechos de los trabajadores no

²⁹ CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1983, Pág. 95.

pasarán inadvertidos. Debiéndose de considerar que el Derecho de los trabajadores tendrá que identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

José Natividad Macías, quien fuera diputado del Estado de México, apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debía de constituir las bases del Derecho del Trabajo y fue así como el 23 de enero de 1917 el Artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Quedando de la siguiente manera, el texto del Artículo 123 constitucional que fue aprobado por el Constituyente de Querétaro:

16. TÍTULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 123. “El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas 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 horas 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 disfrutara forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de 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 de 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 quedará 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 formarán 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 abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para los 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 trabajo, los patronos 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 estuvieran situadas dentro de la población, 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 juegos 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 aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrono 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 material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador 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, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores de los obreros 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 trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta Federal 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 ejerciten actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno de la Republica, 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 limite costeable, previa aprobación de una Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte 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 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 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.

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización tendrá preferencias sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra.

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

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier 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 obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A) Ramas industriales y servicios:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22.- Servicios de banca y crédito.

B) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”³⁰

³⁰ Constitución de 1917, conservada en el museo de Querétaro, en la plaza de las armas, México.

Debiendo los patrones someterse al acatamiento del Artículo y sus fracciones, sin distinción alguna, dando así cumplimiento a las expectativas y necesidades del obrero que tanta falta les hacía, pues después de tantas luchas enfrentadas por éstos, con el fin de tener derechos, al fin, los adquirieron, resultando para bien de la población trabajadora del territorio mexicano. Ahora, el problema radicaría en la aplicación de las leyes a los trabajadores, pues, debido a que a los Estados se les había dado autonomía para legislar sobre materia laboral, y debido a que los conflictos que surgieron, iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por éstas, se tuvo la necesidad de crear Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, debido a que los conflictos afectaban directamente a la economía nacional.

Estos acontecimientos, llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual, se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarrileros, petróleo y minería. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas.

Como resultado de todo lo anterior y debido a que se observó en todo el país el despertar obrero, traducido en una gran cantidad de leyes de trabajo expedidas por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos, existía la necesidad de unificar criterios entre los estados para la aplicación de las leyes laborales, surgiendo con ello la Ley Federal del Trabajo, norma que se explicará en el siguiente tema.

2.5 SURGIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nos resulta apasionante todo el trayecto de la vida laboral mexicana, vida que se vio reflejada en las necesidades de justicia para nuestros obreros, y justicia que se les aplicó, con el surgimiento y promulgación del Artículo 123 Constitucional, en donde se refleja la calidad y dignidad que se le debe de dar al trabajador, y tal como ya se ha

señalado anteriormente, ahora el problema radicaría, en el cómo se aplicarían las leyes, debido a que los Estados daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificó el Artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del Artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencias, que formó parte de la misma reforma. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

Es así, como el 18 de Agosto de 1931 y como resultado de un intenso proceso de elaboración, se aprobó y promulgó la Ley Federal del Trabajo. Dándose continuidad a esta Ley durante los 31 años subsecuentes a su promulgación, período en donde surgieron 2 proyectos de reforma.

Ahora, nos resulta conveniente hablar sobre las reformas hechas, para llegar hasta la vigente Ley Federal del Trabajo la cual tuvo dos anteproyectos de su creación, el primero de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el entonces Presidente Adolfo López Mateos, así como por diversos miembros de sus colaboradores, de entre quien destaca, el Maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI y XXII y XXXI del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre

la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. Sin embargo sólo quedaron en el escritorio del Presidente de la República.

El segundo anteproyecto, fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado por la nueva Comisión, nombrada por el entonces Presidente Gustavo Díaz Ordaz, resultándonos curioso que se encontraba integrada por los mismo miembros de la anterior, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Posteriormente, el anteproyecto fue presentado al Congreso quien invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió modificaciones en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Por lo que fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 1ro de Abril de 1970 y entró en vigor el 1ro de Mayo del mismo año, quedando con las propuestas hechas del primer anteproyecto.

Señalaremos que 10 años después, o para ser precisos, el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis. También se le hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el Artículo 47 el cual nos habla de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, con dos párrafos finales los cuales quedaron de la siguiente manera:

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que esté 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 ésta 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.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Y entraron en vigor el 1ro de mayo de ese mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase, que no ha tenido reformas ni modificaciones algunas.

Son tantas emociones encontradas, en la realización de la Ley Federal del Trabajo, y más para nosotros, que nos encontramos día con día en la defensa de los derechos adquiridos por la clase obrera, que al respecto sólo nos queda decir, que los autores de la misma, pueden estar tranquilos porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es 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, así hicieron posible que el trabajo humano ocupe, el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción y la vida social, del país orgullosamente mexicano.

Y es así como concluimos por lo que respecta al surgimiento de la Ley Laboral, continuando ya más a fondo, en lo referente a su naturaleza y aplicación de la Norma Federal Laboral.

CAPÍTULO 3

NATURALEZA JURÍDICA Y JURISDICCIÓN LABORAL EN EL ESTADO MEXICANO

3.1 NATURALEZA DE LA LEY LABORAL

Hay autores que sostienen que es necesario ver el plano en que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la rama que los rige es de Derecho Público o de Derecho Privado; si los sujetos se encuentran en un mismo plano, estamos frente a una norma de Derecho Privado; es decir, una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, estamos frente a una norma de Derecho Público. Pero puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y sin embargo, las normas que los rigen son de Derecho Público, poniendo nosotros como ejemplo, los tratados internacionales.

La doctrina según la cual el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público, fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó, en el alto Tribunal, que el Derecho del Trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amescua, Ministro de ese alto Tribunal de la Republica sostuvo: “El artículo 123 de la Constitución de los Estado Unido Mexicano se elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o del Trabajo.”³¹

Traduciendo lo señalado por el autor, que la Ley Federal del Trabajo vigente, en el Artículo 5º, establece que sus disposiciones son de orden público, debido a que como ya se ha reiterado, los conflictos laborales pueden llegar a afectar a la federación. Por lo que toda la sociedad se encuentra sujeta a esta norma.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, op. cit., Pág. 82.

Si el Estado actúa como tal, si lo hace con ese poder frente a un particular, se está en el campo de Derecho Público; pero si el Estado deja de actuar con su imperio político y se coloca en la misma situación que el particular, estamos en el campo del Derecho Privado. Ejemplificando: cuando el Estado realiza una expropiación estamos colocados en el ámbito del Derecho Público, y del Derecho Privado cuando celebra un contrato de arrendamiento.

Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, los autores no coinciden. Hay quienes sostienen tesis monistas, como la de que el Derecho del trabajo se rige por normas de Derecho Privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

Otros dicen que se rige por norma del Derecho Público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

Pero en el caso que nos ocupa, no aplican los criterios anteriormente señalados, recordando las circunstancias que se han señalado en el cuerpo del presente trabajo, la naturaleza de la Ley laboral es netamente social, cuestión por la que, la mayoría los autores se inclinan y por lo que procederemos a su estudio.

a) DERECHO SOCIAL

La prestación de servicios debe denominarse Derecho Social, pues el grupo de trabajadores engendran problemas de carácter social. Pero no queremos confundir este planteamiento, ya que el término “social”, es tan amplio que ninguna rama del Derecho dejaría de ser social.

Hay quienes afirman que el Derecho del Trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de Derecho, distinto del Derecho Público y del Derecho Privado, resultando el Social.

En la actualidad los países tienden a darle preponderancia a los grandes grupos sociales. Y el intervencionismo del Estado a través del fomento y cuidado de la producción, dando nacimiento al Derecho económico. La economía no puede entregarse al libre juego de las fuerzas en pugna. Detrás de cada relación jurídica privada asoma un tercer interesado: la colectividad.

“El Derecho Social es producto de una moral colectiva. Corresponde a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vinculo sociales; el hombre colectivo es la base del derecho social.”³²

La idea central que sustenta el autor antes citado es respecto a que, al Derecho Social no tiene como idea, la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; por lo que la igualdad deja de ser así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.

Mario De la Cueva, define a los derechos sociales como “Los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombre que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana”.³³

También afirma de la Cueva que el Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino, como el estatuto de la clase trabajadora plasmado en la

³² DIÉGUEZ GONZALO, Juan, Lecciones de Derecho del Trabajo, Editorial Civitas, 3ª Edición, España, 1991. Pág. 8.

³³ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., (Tomo II), Editorial Porrúa, 13ª edición, México, 1991. Pág. 32.

Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.

Al Derecho Social le podemos dar las siguientes connotaciones;

I. Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.

II. Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales que se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría social independientemente de la ciudadanía.

III. Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes. Los derechos sociales son derechos relativos con un sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

IV. Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales, exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.

V. Los derechos individuales por regla general, están previsto en normas reglamentarias, mientras que también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del Derecho solo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos, a cuya protección esta dirigidos.”³⁴

³⁴ Cfr. RADBRUCH, Gustavo, op. cit., Pág. 16.

Es claro, el precisar que la norma laboral es eminentemente social por lo que a través del estudio realizado por nosotros, y corroborado por los diversos autores citados anteriormente, la función jurídica del Derecho Laboral es brindar una seguridad a toda la sociedad laboralmente activa, y vigilar el cumplimiento de los ordenamientos legales mínimos a que tenga derecho un trabajador.

Y precisamente, la seguridad que se hace mención, se materializa en un Derecho que se ha adquirido a través de las diversas luchas obreras, y que es el punto medular de nuestro trabajo de investigación, debido a que es la causa por la que, se debe de considerar la derogación de las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 de la Carta Magna Federal, refiriéndonos a la estabilidad en el trabajo y que a continuación analizaremos.

3.2 LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue el autor, como una fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta de vivir sin temor el destino del hombre.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.³⁵ Esta descripción pone de relieve, con la más evidente claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de

³⁵ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Editorial Limusa, 7ma edición, México 1994, Pág. 12.

un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del Artículo 5º de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, por que las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por naturaleza de las cosas.

La estabilidad de los trabajadores alcanza un punto frío en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, por que es ahí donde entra en juego la voluntad del patrono. De acuerdo a la doctrina existe, la estabilidad absoluta y la relativa, para lo cual las estudiaremos brevemente.

3.2.1 ESTABILIDAD ABSOLUTA Y ESTABILIDAD RELATIVA

La distinción que apunta el rubro se refiere, precisamente, al grado de libertad que se conceda al patrono para disolver la relación.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. Criterio que se encuentra legislado precisamente en las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una estabilidad absoluta es difícil de lograr, para no decir imposible, por que en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, a ejemplo, y a reserva de volver al tema no es imposible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador domestico. Pero esa y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas

justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del Derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llegará al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del Derecho Civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del despido.

Ahora es preciso señalar los diversos tipos de contratación a que son sujetos los trabajadores, siendo estos los siguientes;

I. LOS TRABAJADORES DE PLANTA, CONTINUOS Y DE TEMPORADA Y LOS TRABAJOS EVENTUALES

Cuando se expidió la ley de 1931 no se tenía una experiencia suficiente ni existía una tradición importante, lo que explica la falta de precisión en sus normas. Sin embargo, los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, afinaron lentamente los conceptos, lo que facilitó grandemente la redacción de la Ley nueva.

Las disposiciones de la Ley de 1931 y su interpretación: los Art. 26, frac. III y 28, mencionaron los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, y dispusieron que no sería necesaria en esos casos la forma escrita. La doctrina y la práctica se orientaron en el sentido de que esos preceptos se referían a un solo grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología general, principió o llamarse trabajo eventual, una excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado trabajo de planta. Pronto se observó que existe una tercera especie de actividades, a la que se da el nombre de trabajo eventual, con lo cual se completó una trilogía de concepto.

En una brillante ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2903/36/1ª., 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa”.

De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia accidental, descompostura de una maquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado, sin que sepa si volverá o no a ser utilizados sus servicios.

Fueron muchas las resoluciones que se dictaron en el mismo sentido (pudiendo nosotros consultar; selección de ejecutorias, por María Cristina Salmorán de Temayo, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1956, t V).

Partiendo de las ideas de la ejecutoria transcrita y con apoyo en los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los contratos colectivos, la doctrina precisó los conceptos:

a) Los Trabajos de Planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta harían imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la

obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación;

b) La doctrina marco una segunda característica: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir, que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte;

c) Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas;

a) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas: algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevo a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales.

El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación hasta lograr un distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970) : en el se dividieron los trabajos; en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aun son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica.

El término trabajo de planta fue recogido en el Artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para la determinación de la antigüedad de los trabajadores y establecer entre estos ninguna distinción, por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y para los de temporada.

La nueva concepción de la ley se manifestó en el campo de los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente, por que desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales y en segundo lugar por que el principio de que las condiciones de trabajo deban estipularse por escrito, vale para los trabajadores, y en tercer termino, y éste es el cambio fundamental, consecuencia de los dos postulados anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinado, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo; en consecuencia, en el escrito de condiciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace el trabajo debemos de considerarlo por tiempo indeterminado.

Una vez que ya hemos marcado los parámetros de las diversas contrataciones, y toda vez que con cualquiera de ellas existe responsabilidad para ambas partes, es momento de que hablemos de los diversos conflictos que pueden surgir, precisamente por la relación obrero-patronal.

3.3. CONFLICTOS LABORALES

1. CONCEPTO

“La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de *colission*, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.”³⁶

³⁶ Biblioteca de Consulta Microsoft ® Encarta ® 2006. © 1993-2004 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

Cabanellas Guillermo expresa que “el término conflicto tiene mucha similitud con colisión, sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos”.³⁷

En su acepción jurídica encontramos que todo se refiere a los problemas que se suscitan en materia laboral, ya sea entre trabajadores, patrones, sindicatos o bien unos contra otros, y como resultado existe una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, de las cuales la que nos parece más adecuada es la que nos da el Licenciado J. Jesús Castorena quien dice que: “conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo”.³⁸ Agrega, además, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma.

Respecto a la significación de conflictos laborales aludimos que; son toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los

³⁷ Compendio de Derecho Laboral, Bibliográfica Omeba, tomo. II, Argentina, 1968, Pág. 252.

³⁸ Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot, México, 1984, Pág. 32.

hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Resumiendo los conceptos anteriores podemos decir que los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios;
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral;
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales;
- d) Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego;
- e) Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente;
- f) Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera des igual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad; y
- g) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles.

3. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron, en la Edad Antigua: esclavos y patricios; en la Edad Media: siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial: proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe que señalamos, que las luchas de épocas antiguas y moderna no tuvieron las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días.

En tal virtud podemos concluir, sin pretender dar por agotado el tema, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial, como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos y logrados en una realidad histórica.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, los explicaremos de la siguiente manera y atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

a) Atendiendo a los sujetos;

- Entre patrones y trabajadores: cuando se da el despidos.
- Entre patrones: sustitución patronal.

- Entre trabajadores: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- Entre sindicatos: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- Entre sindicatos y terceras personas: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

b) Atendiendo a los intereses en pugna;

- Conflictos individuales: son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.
- Conflictos colectivos: son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.
- Conflictos jurídicos: son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y, desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- Conflictos de orden económico: son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

c) Atendiendo a la norma jurídica;

- Por violación de un derecho.
- Por violación de una norma.
- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- Por incumplimiento de lo pactado.
- Por insometimiento al arbitraje.

Una vez, que ya hemos descrito a qué se refiere el conflicto laboral y de referirnos a cada una de las diversas modalidades, podemos observar la inmensidad de supuestos jurídicos que se pueden presentar en el desempeño laboral, teniendo el Estado a través de sus Instituciones legalmente establecidas y facultadas, la obligación de dirimir o resolver los conflictos, para lo cual continuaremos, al respecto señalando quienes son las autoridades responsables de resolver los conflictos.

3.4 AUTORIDADES RESPONSABLES DE RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES

Son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones y sin pretender agotar el tema, a las siguientes;

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades).
3. Secretaría de Educación Pública (escuelas, Art. 123 Constitucional).
4. Autoridades de entidades federativas.
5. Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas).
6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
7. Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de trabajadores).
8. La Inspección de Trabajo. (Vigilar que los centros de trabajo se encuentren con las condiciones mínimas de salubridad y seguridad).
9. Dirección General de Capacitación y Productividad.

10. Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos. (marca los salarios mínimos en las distintas regiones del país) .

11. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

12. Juntas Federales y Locales de Conciliación.

13. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

14. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Debido a que las mismas son diversas, nos limitaremos a señalarlas, y únicamente y por sernos útil y necesario para el desempeño del presente trabajo, explicaremos más detalladamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes son las competentes para emitir una Resolución respectó a la procedibilidad de la Insumisión ya sea al arbitraje como al laudo.

3.5 INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento legal, en el Artículo 123, apartado “A”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual declara en la frac. XX:

XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Alberto Trueba Urbina afirma que “La Comisión Dictaminadora del Artículo 123 Constitucional hablaba de Tribunales de Arbitraje, y coincide con la diputación constituyente, que su naturaleza no debe ser judicial, por su carácter burgués. Por esta razón la representación veracruzana (Aguilar, Jara y Góngora), había presentado una iniciativa para que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje; la diputación yucateca se inclinaba por crear Tribunales de Conciliación y Arbitraje; motivando el debate que desembocó en las bases constitucionales del Artículo 123, denominado “Del trabajo y previsión social”. En parte relativa, y siguiendo las ideas de los diversos expositores que intervinieron en los debates, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como organismos diversos e independientes del Poder Judicial, que constituyeron las expresiones de los factores reales de la producción.”³⁹

a) INTEGRACIÓN FEDERAL Y LOCAL

Tanto a nivel Federal como Local las Juntas se integrarán; con un representante de los trabajadores y uno de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios de acuerdos según se juzgue conveniente, un auxiliar de junta y un presidente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará por el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones [arts. 605 y 608 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)].

³⁹ op. cit., Pág. 176.

b) CRITERIO DE LA SUPREMA DE JUSTICIA CORTE DE LA NACIÓN

Se formularon diversos criterios interpretativos sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los que se transcriben en su parte conducente para mayor ilustración. En 1920, la Suprema Corte de Justicia de la Nación manifestó al respecto:

“La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, a orden y a la paz públicos, a la riqueza pública, a la organización de la industria y a la organización del trabajo, le resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste, polos obreros o por parte de los patrones”.⁴⁰

La ejecutoria anterior, determinó el carácter de Organismo Público Laboral, para resolver los grandes trastornos que provocan el desequilibrio entre los factores de la producción, justificando su intervención únicamente en conflictos colectivos, privando a sus fallos de todo carácter obligatorio coactivo. Reservando a la jurisdicción del orden común los conflictos individuales.

No obstante lo anterior, en 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno, cambió la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerándolo un tribunal con materia especializada en el área laboral, y con facultades ejecutivas en el cumplimiento de sus laudos, y competente para resolver conflictos individuales y colectivos. Por el interés que reviste dicha resolución transcribimos sus puntos fundamentales:

⁴⁰ Gaceta Oficial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tomo XXII, 1920.

“...en resoluciones anteriores de esta Suprema Corte, se ha establecido categóricamente: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental, y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aun cuando su carácter es de autoridad administrativa, sin embargo, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes...

...la fracción veintiuna del artículo ciento veintitrés constitucional, ya citada, debe interpretarse en el sentido antes indicado, pues de otro modo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas, si se tiene en cuenta que los obreros tendrían en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que se resolviese cualquier diferencia que tuvieran con el patrón...

...por tal concepto éstas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, o bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional hablan de patrono y de obrero, individualmente determinado...

...es indiscutible que las expresadas juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento que la Constitución les ha dado carácter de autoridades, encargadas de aplicar la ley...

...es indiscutible que tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir sus laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato

de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos en cuyo caso sus funciones serían estériles...”⁴¹

De todo lo anterior, se infiere que a partir de la fecha mencionada no existe la menor duda sobre la naturaleza de las autoridades laborales encargadas de resolver conflictos, toda vez que independientemente de su ubicación en la organización administrativa, sus funciones tienen carácter jurisdiccional y se desenvuelven como cualquier tribunal del Poder Judicial Federal.

Ahora bien una vez delimitado el tema acerca de sus facultades de dirimir conflictos laborales, es pertinente hablar sobre su jurisdicción y de como hacer cumplir las resoluciones que estas determinan.

1. CONCEPTO DE JURISDICCIÓN

Desde el punto de vista jurídico, Ugo Rocco manifiesta: “La función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.”⁴²

De lo anterior podemos concluir que la función jurisdiccional:

a) Es una actividad del Estado.

⁴¹ Cfr. Gaceta Oficial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tomo XX, 1924.

⁴² Citado por Eduardo Pallares., Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1963, Pág. 469.

b) No se puede desarrollar, sino a instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.

c) Procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.

d) Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por Ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga.

El objeto del acto jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la resolución, en cambio, el fin del acto jurisdiccional es de orden público e implica un estado de derecho, fundamento de toda la sociedad. El objeto es concreto, el fin es abstracto. Frecuentemente se confunden las palabras jurisdicción, fuero y competencia.

La palabra fuero expresa, unas veces, legislación especial, otras, jurisdicción especial (fuero militar por ejemplo); la jurisdicción se diferencia de la competencia, ya que aquélla es el género y ésta, la especie.

Las clasificaciones de la jurisdicción son numerosas. Por razón de la potestad de que emanan, se ha dividido históricamente en secular y eclesiástica, pero en la mayoría de los países esta última ha desaparecido, puesto que rechazan la injerencia de la Iglesia en la función jurisdiccional.

La mayoría de los autores clasifican la jurisdicción tomando en cuenta la materia (civil, penal contencioso-administrativa, fiscal, del trabajo, etc.); en consideración a la naturaleza del tribunal que la ejerce, al procedimiento y a la amplitud de su cometido, en: común y especial, y en razón con su ejercicio en propia, forzosa y prorrogada.

Al igual que la civil, la jurisdicción del trabajo admite la distinción entre contenciosa y voluntaria o procedimientos para-procésales (a partir de la reforma de la Ley), en la que no existe conflicto alguno.

En suma diremos que; la jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.

Los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción de trabajo, consagrada en los Artículos 73, frac. X, y 123, frac. XX, Constitucionales, no son tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.

Si bien es cierto que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo, no son autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones. Los tribunales facultados para emitir y hacer cumplir sus resoluciones se dividen de la siguiente manera.

Los Tribunales de Trabajo pueden ser:

1. Juntas Federales de Conciliación:

- Permanentes.
- Accidentales.

2. Juntas Locales de Conciliación.

- Permanentes.
- Accidentales.

3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
5. Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Autoridades jurisdiccionales que en sus respectivas jurisdicciones aplican las normas de trabajo (Art. 523, fraccs. X y XI de Ley Laboral).

Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

...X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y...

A las cuales les corresponde la siguiente jurisdicción:

3.5.1 JURISDICCIÓN FEDERAL

A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (arts. 604 y 600, frac. IV de la Ley en comento).

a) FUNCIONAMIENTO

Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes

mencionada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital; podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales fuera de la capital de la República, conforme a lo anterior quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. reformado 606 del ordenamiento laboral).

b) INTEGRACIÓN, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PLENO DE LA JUNTA

Se integrará con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tiene las facultades y obligaciones siguientes: expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer el Recurso de Revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas, y las demás que le confieran las leyes (arts. 607 y 614 de la Ley Federal del Trabajo).

c) INTEGRACIÓN, FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS ESPECIALES

Se integrarán con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos. Tienen las facultades y obligaciones siguientes: conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario, practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito, se remitirá el expediente al archivo de la Junta y las demás que le confieran las leyes (arts. 609, 616, 600, frac. IV, y 503 de la Ley mencionada anteriormente).

d) NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL PLENO Y DE LAS JUNTAS ESPECIALES

Se observarán las siguientes: I. En el Pleno se requiere la presencia del presidente de la Junta y de 50% de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente. II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el

auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución patronal. El mismo presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; b) la audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente; c) cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente, se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos; d) en los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o al del auxiliar. III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y 50% de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos de 50%, el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente (Art. 620 de la Ley Laboral).

e) NORMAS PARA UNIFORMAR EL CRITERIO DE RESOLUCIÓN DE LAS JUNTAS ESPECIALES

Se observarán las siguientes: el pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; para que pudiera sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por 51% del total de los miembros que lo integran, por lo menos las decisiones del Pleno que uniformen al criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del 51 % de los

representantes de los trabajadores o de los patrones, 51% de los presidentes de las Juntas Especiales o del presidente de la Junta; y el Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue convenientes (Art. 615 de la Ley citada).

f) JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En los términos de las reformas vigentes, las Juntas Especiales permanentes tienen jurisdicción especializada en la capital de la Republica y territorial en las entidades federativas. Por otra parte, los conflictos que sucedan en la Ciudad de México, serán resueltos según la naturaleza del problema y en el resto del país de acuerdo con la ubicación del tribunal (Art. 606 de la Ley Federal Trabajo). Y para mayor ilustración colocamos el siguiente cuadro de ubicación de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

JUNTA ESPECIAL (número)	COMPETENCIA	LUGAR
1	Ferrocarriles, especializada	México, D. F.
2	Ferrocarriles,	México, D. F.
3	Transportes marítimos, etc.	México, D. F.
3 bis	Transportes terrestres, servicios aéreos	México, D. F.
4	Ferrocarriles	México, D. F.
5	Electricidad, teléfonos, etc.	México, D. F.
6	Textil	México, D. F.
7	Pemex	México, D. F.
7 bis	Pemex	México, D. F.
8	IMSS	México, D. F.
8 bis	IMSS	México, D. F.

9	IMSS	México, D. F.
9 bis	IMSS	México, D. F.
10	Azucarera, hulera	México, D. F.
11	Maderera	México, D. F.
12	Pemex	México, D. F.
12 bis	Pemex	México, D. F.
13	Minera	México, D. F.
14	Concesiones federales,	México, D. F.
14 bis	Universidades autónomas	México, D. F.
15	Automotriz, química	Guadalajara, Jal.
16	Aceites y grasas vegetales	Guadalajara, Jal.
17	Territoriales	Guadalupe, N. L.
18	Territoriales	Guadalupe, N. L.
19	Territoriales	Mérida, Yuc.
20	Territoriales	Jalapa, Ver.
21	Territoriales	Hermosillo, Son.
22	Territoriales	Aguascalientes, Ags.
23	Territoriales	Saltillo, Coahuila.
24	Territoriales	Chihuahua, Chih.
25	Territoriales	Durango, Dgo.
26	Territoriales	Guanajuato, Gto.
27	Territoriales	Toluca, Méx.
28	Territoriales	Morelia, Mich.
29	Territoriales	Cuernavaca, Mor.
30	Territoriales	Oaxaca, Oax.
31	Territoriales	Puebla, Pue.
32	Territoriales	San Luis Potosí, S.L.P.
33	Territoriales	Culiacán, Sin.
34	Territoriales	Villahermosa, Tab.
35	Territoriales	Villahermosa, Tab.
36	Territoriales	Ciudad Victoria,
36 bis	Territoriales	Tamps.

37	Territoriales	Coatzacoalcos, Ver.
38	Territoriales	Tampico, Tamps.
39	Territoriales	Ensenada, B.C.
40	Territoriales	Parral, Chih.
41	Territoriales	Torreón, Coah.
42	Territoriales	Acapulco, Gro.
43	Territoriales	Poza Rica, Ver.
44	Territoriales	Veracruz, Ver.
45	Territoriales	Tlaxcala, Tlax.
46	Territoriales	Cananea, Son.
47	Territoriales	Campeche, Camp.
48	Territoriales	Tuxtla Gtz., Chiapas
49	Territoriales	Querétaro, Qro.
50	Territoriales	Pachuca, Hgo.
51	Territoriales	Cd. del Carmen,
52	Territoriales	Camp.
53	Territoriales	Zacatecas, Zac.
54	Territoriales	Orizaba, Ver.
55	Territoriales	Ciudad Juárez Chih.
56	Territoriales	Cancún, Q. Roo
57	Territoriales	Colima, Col.
58	Territoriales	La Paz, B.C.S.
59	Territoriales	Tijuana, B.C.
60	Territoriales	Reynosa, Tamps.
61	Territoriales	Tepic, Nayarit.

3.5.2 JURISDICCIÓN LOCAL

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente (arts. 605, 606, 608, 609, 614, 616, 620 y 623 del ordenamiento laboral).

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 621 de la Ley en comento).

El Gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (Art. 622 de la Ley tratada).

Las Juntas de Conciliación desarrollan sus actividades en las diversas entidades federativas. Se instalan en los municipios y zonas económicas que determine el Gobierno local. No pueden operar en el lugar donde se encuentre instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (arts. 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo).

a) FUNCIONES.

Actuar como instancia conciliatoria potestativa para trabajadores y los patronos; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario (Art. reforma. 600, frac. IV y 591 del ordenamiento citado anteriormente).

b) CARACTERÍSTICAS

Permanente y con jurisdicción determinada poner límites establecidos previamente por la superioridad competente. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite su instalación, por el bajo volumen de asuntos funcionará una accidental (Art. 592 de la Ley Laboral).

c) INTEGRACIÓN

Se integrará con un representante del Gobierno nombrado por el Gobernador de la entidad federativa de que se trate; funge como presidente, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (arts. 593 y 650 de la Ley en comento).

d) FACULTADES Y OBLIGACIONES

Son las siguientes: procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación las acciones y expediciones que pretendan deducir ante la Junta Local Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de

10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Recibir las demandas que les sean sentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación Arbitraje. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer, resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario; complementar exhortos y practicar las diligencias que les encomiendan otras Juntas. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industria, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores; y de ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes. Y las demás que les confieran las leyes (Art. 600 de la Ley Federal del Trabajo).

Dando con lo anterior por agotado el tema en lo referente la jurisdicción de las Juntas Laborales, y pasando a las resoluciones que estas emiten, cuestión que se contempla en el siguiente tema a tratar.

3.6. RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

1. CONCEPTO

“Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo actos de jurisdicción, mediante las cuales el órgano

expresa su voluntad y ordena o prohíbe, son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del tribunal, y mediante éstas, se tramita, suspende o resuelve el proceso.⁴³

Estando nosotros en concordancia porque la consideramos muy completa, en lo referente a definir a las resoluciones laborales, las cuales podemos clasificar de la siguiente manera:

2) CLASIFICACIÓN POR SU NATURALEZA JURÍDICA;

Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones se clasifican en:

- a) Acuerdos.- Determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio
- b) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.- Resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- c) Laudos.- Deciden el fondo del conflicto (Art. 837 de la Ley Laboral).

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se clasifican de la siguiente forma:

- d) Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.

⁴³CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Ley Federal del Trabajo: Comentarios y Jurisprudencia., Editorial Esfinge, 15ª edición, México, 1998, Pág. 34.

- e) Constitutivas.- Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.

- f) De condena.- Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.

- g) Criterios de resolución.- El pleno de las Juntas, en términos de los Artículos 614 y 615 de la Ley Laboral, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas Especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).

Como requisito de validez, las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación (Art. 839 de la Ley de la Materia).

Lo anterior constituye un elemento de eficacia, derivado de la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, considerados como órganos tripartitos.

Los laudos, tal como señalamos anteriormente, son los que deciden el fondo del asunto, y el cual debe de ser pronunciado en todo conflicto que le sea puesto a consideración de los Tribunales laborales, mismo que es tratado a continuación.

3.7 LAUDOS

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, auto composición, caducidad, etcétera.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza; luego, en la Edad Media recibió otros significados: “fallar como árbitro”. En nuestros días, sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, el laudo en materia procesal del trabajo, “es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.”⁴⁴

Definición que nos parece apropiada, respecto a que el objetivo del laudo es resolver la controversia o conflicto, puesto a consideración de las Juntas Laborales, resaltándola respecto, que en materia laboral la resolución que recaiga a un juicio se le denomina laudo, mientras que en otras materias el nombre común es sentencia, que en términos procesales, tienen los mismos efectos. Y tal, como ya hemos señalado, los Tribunales laborales tienen la obligación de emitir su resolución, en términos de los Artículos 841, 842 y 843 de la Ley Laboral misma que a continuación se señalan:

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., Pág. 165.

formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Aunado a lo anterior la Junta tendrá la siguiente obligación:

a) OBLIGACIÓN DE LA JUNTA EN LAS RESOLUCIONES

Las Juntas, en términos del Artículo 838 de la legislación laboral, tienen la obligación en el trámite del procedimiento de dictar sus resoluciones precisamente en el momento en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o dentro de las 48 horas siguientes en que reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposiciones en contrario.

En muchos de los casos, la práctica nos ha demostrado que estas Juntas se reservan acordar su determinación debido al exceso de trabajo o a la incapacidad de pronta respuesta, contrariamente a lo ordenado por el precepto legal invocado. Aunado a que con la nueva política de austeridad del gobierno, se ha reducido el número de

empleados, lo cual repercute en el exceso de trabajo, para el efecto de resolver los conflictos en un término prudente.

La propia ley laboral determina los elementos con los que se debe de emitir un resolución, mismos que a continuación se señalan.

b) CARÁCTER FORMAL DE LAS RESOLUCIONES

Como requisito de validez, las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación (Art. 839 de la Ley en comento).

Lo anterior constituye un elemento de eficacia, derivado de la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, considerados como órganos tripartitos.

1.- REQUISITOS DE FORMA Y FONDO DEL LAUDO

El laudo contendrá los requisitos siguientes, mismos que se encuentran fundamentados en el Artículo 840 de la Ley Laboral :

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación.
- V. Extracto de los alegatos. (Este requisito no se considera indispensable para su validez.)

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.

VII. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación.

Por lo que respecta al sistema de apreciación de las pruebas, para tener los elementos de emitir el laudo en un determinado sentido, el Derecho Laboral Mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las mismas, al señalar en el Artículo 841 de la legislación laboral que; “laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en ‘conciencia’, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas”, lo que significa que al valorarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen con lógica y equidad.

Debemos poner en claro que esta facultad se encuentra limitada, puesto que las Juntas no deben alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia.

Conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar al precepto legal aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, introdujo por primera vez la expresión en conciencia en el Artículo 550, y la exposición de motivos la aclaró en los siguientes términos:

“La apreciación de las pruebas en conciencia, significa plenamente que apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados en nuestro juicio”.⁴⁵

Un elemento más con el que se debe de emitir un laudo es el hecho de que sea congruente, principio que es un requisito esencial de validez en resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en juicio, lo que obliga al Tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica (Art. 842 de la Ley citada).

La incongruencia de un laudo se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutiveos y sus consideraciones. Por lo que estos deben de contener bases para hacer cumplir la condena, siendo las siguientes;

a) BASES DE LA CONDENA

Cuando se trate de prestaciones económicas a dilucidar en una resolución, deberá determinarse el salario base de la condena, cuantificándose el monto concreto y las medidas o mecanismos idóneos para su debido cumplimiento. Sólo por excepción y

⁴⁵ Cfr. Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo 550, ejemplar que se encuentra depositado en la biblioteca de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Pág. 119.

contrariamente al principio de economía procesal se autorizará el desahogo del incidente de liquidación (Art. 843 del ordenamiento laboral).

En condena de cantidad líquida es improcedente por ocioso autorizar el incidente antes mencionado, al estar establecidas con claridad las bases por las cuales deberá cumplimentarse el laudo.

Es preciso señalar que de acuerdo a la práctica laboral, el ordenar la apertura de un incidente de liquidación en las condiciones antes apuntadas es violatorio de los Artículos 843 y 844 de la Ley Federal del Trabajo, e implica la incidencia de un viejo vicio que retarda la acción de la justicia.

Tal como ya hemos señalado la integración de las Juntas laborales es tripartida, por lo que los miembros deben de firmar todas las actuaciones una vez concluida la audiencia respectiva.

b) CONSECUENCIA DE LA NEGATIVA DE LOS REPRESENTANTES PARA VOTAR LAS RESOLUCIONES

En el caso de que los miembros de la Junta, habiendo concurrido a la audiencia respectiva, se nieguen a votar la resolución, serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicará las responsabilidades inherentes de persistir en su negativa, el secretario levantará acta debidamente circunstanciada, con objeto de que se les apliquen las sanciones establecidas en los Artículos 671 al 674 de la Ley laboral, siendo las siguientes:

Artículo 671.- Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta Ley;

II. Litigar en alguna otra Junta Especial salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;

III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;

IV. Negarse a emitir su voto en alguna resolución;

V. Negarse a firmar alguna resolución;

VI. Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario;

VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente;

VIII. Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario;

IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

X. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y

XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.

Artículo 672.- Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

Artículo 673.- Son causas de destitución:

I. Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI;

II. La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada; y

III. La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro de un término de un año, sin causa justificada.

Artículo 674.- Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará:

Cuando la negativa sea de un acuerdo, se tomarán las decisiones del presidente o auxiliar y de los representantes que las voten. En caso de empate, los votos de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o auxiliar; si se trata de un laudo, quedarán excluidos de conocer el negocio y el presidente de la Junta requerirá a los suplentes su intervención. De no presentarse dentro del término de tres días, o si se niegan a votar el laudo, el presidente informará a las autoridades administrativas del trabajo competentes, para que designen sustituto; en caso de empate los ausentes sumarán su voto al del presidente (Art. 845 de la Ley en mención).

Una vez votada la resolución, si uno o más de los representantes se negaren a firmarla, el secretario los requerirá, y de persistir en su actitud previa certificación, la

resolución producirá todos los efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones procedentes (Art. 846 de la Ley Laboral).

En materia procesal existe una figura jurídica que se le denomina aclaración del laudo, la cual, fuera de ser un recurso, es una instancia ante la misma autoridad, la cual no se aplica para combatir el laudo, sino sólo para realizar alguna aclaración sobre el mismo.

c) ACLARACIÓN DE LOS LAUDOS

La aclaración de los laudos es una novedad en nuestra Ley Federal del Trabajo reformada, sin que constituya un recurso o medio de impugnación. Las partes que se encuentren debidamente notificadas del laudo podrán, dentro de los tres días siguientes, solicitar a la Junta su correcta puntualización, para corregir errores o precisar algún punto específico. Dentro del mismo plazo se resolverá lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución (Art. 847 de la Ley multicitada).

Los laudos, como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente por amparo directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

d) RECURSOS

Tradicionalmente en el procedimiento laboral, y robustecida con nuestra experiencia en el área, se ha imperado el criterio relativo de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden revocar sus propias determinaciones;

en todo caso, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus integrantes, situación que procura la celeridad procesal ante los intereses de subsistencia del trabajador en juego; sin embargo, existen instancias que se identifican como recursos impropios mismos que limitan la definitividad aludida, como la “regularización del procedimiento” prevista en el Artículo 686; el “incidente de nulidad de actuaciones”; “la revisión de los actos del ejecutor” previsto en el Artículo 849; que puede promoverse contra los excesos o defectos en la ejecución de laudos, y “la reclamación”, que procede en contra de las medidas de apremio y disciplinarias aplicadas ilegalmente.

El desarrollo de este tema, sirve en primer lugar para la preparación del capítulo respectivo a la Insumisión Patronal al Arbitraje y al No Sometimiento al Laudo, elementos con los que el patrón rompe con el principio de la estabilidad del empleo, mismo que fue oportunamente analizado en el presente material.

La esencia del Derecho del Trabajo, es quizá la disciplina que día con día confirma su autonomía y la solidez de sus principios fundamentales, los cuales tienen como objetivo primordial la defensa del trabajador, y por tanto es eminentemente proteccionista de la clase trabajadora.

Es momento de entrar al fondo del asunto en cuestión, manifestando al respecto que tanto, el factor capital, como el trabajo, son parte importante en el crecimiento de una nación. El absurdo criterio de la nueva política laboral, la cual es de creación foxista, tiene un trasfondo muy dramático, pues lo que se pretende es que el trabajador se vuelva competitivo, y por tanto unitario, esto es, compita con sus compañeros de trabajo, logrando con esto romper con la unidad, obteniendo como resultado la división de las fuerzas obreras.

CAPÍTULO 4

LA INSUMISIÓN PATRONAL AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

El capítulo que abordaremos a continuación, es el que más rompe con un principio fundamental, siendo el de la estabilidad, debido a que, el sentir del obrero pasa a segundo plano, y el poder económico lo absorbe. La decisión de romper queda a consideración del patrón, y no permite que el trabajador haga valer su derecho de ser oído y vencido en juicio. Aclarando que existen parámetros contemplado en la ley, con los cuales, se limita el generalizar el planteamiento de la Insumisión, mismo que serán contemplado en el momento que consideremos oportuno, en el presente trabajo.

Uno de los grandes logros que se obtuvieron a través de las luchas obreras, las cuales hemos estudiado en el presente trabajo, es precisamente la adquisición de derechos laborales, mismos que pasaron a ser principios obreros.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo integraron e integran, el marco institucional de las relaciones industriales en México y operan dentro de una realidad económica en la cual como ya sabemos, los trabajadores se encuentran en debilidad desde el punto de vista económico y organizativo.

De ello se deriva una explicación, aún cuando para unos absurda y para otros improbable intención de equilibrio entre el capital y el trabajo, la cual constituye la esencia misma del Artículo 123 de la Constitucional Federal y su derivación, la Ley Federal del Trabajo. Esa intención, tan propagandizada y, hasta podríamos decir, tan gastada, brota de las peculiaridades del Estado Mexicano. Por las fortísimas luchas de clase desarrolladas por el pueblo mexicano. Es por ello que se acentuó en el Estado mexicano la tendencia, existente en todo Estado, de aparecer como una institución

superior a las clases, controladora de ellas y carente de todo favoritismo clasista, aún cuando con una pantalla exterior de simpatía por la clase asalariada y el campesinado, a quienes ayudo y ayuda dándoles igualdad, respecto a la clase poseedora del capital económico.

Y es precisamente a través de los Tribunales laborales, instituciones con personalidad jurídica propia en que el Estado dirime precisamente las controversias que surgen entre el capital y el trabajo. Los cuales tienen la obligación de suplir las deficiencias en beneficio de la clase obrera.

Al respecto, el Tribunal laboral que resolverá sobre la procedibilidad del tema que estamos tratando, serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus respectivas competencias. Y es preciso que señalemos como antecedente respecto a la Insumisión Patronal al Arbitraje y el No Acatamiento al Laudo, que cuando la relación de los trabajadores era personalísima con el patrono, no podría ser ejecutada la resolución en contra de la voluntad del patrón, razón por la cual se tenía que sustituir por una obligación de dar, en el caso, un pago que se fijó en el importe de tres meses de salarios y veinte días de salario por cada año de servicios prestados. Se recogía el texto entonces en vigor de los Artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establecía esa responsabilidad para los casos en que tratándose de un conflicto colectivo, el patrón se negaba a someter al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o a acatar el laudo dictado por ella. No era, por supuesto, aplicable a conflictos individuales, como es el despido, pero cuando el sistema político mexicano trata de enderezar, hacia la derecha, los radicalismos constitucionales o legales en materia laboral, cualquier recurso es bueno.

Es así como llegamos a 1960 cuando se abrió el apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Federal, para colocar allí, en posición claramente disminuida, a los trabajadores al servicio del Estado, sin derecho a la contratación colectiva y a la huelga económica y con un sindicalismo único claramente violatorio del principio de libertad

sindical previsto en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que México había ratificado en 1950.

Las reformas y adiciones al Artículo 123 de la Constitución Federal de 1962 tocaron también la fibra más sensible: la estabilidad en el empleo. Debido a que la reforma a la fracción XXII disminuía el derecho en lugar de mejorarlo. Simplemente se le agrego un párrafo intermedio: "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".

Es precisamente por lo que el tema que trataremos a continuación, tiene como objetivo el explicar en qué consiste tanto la Insumisión Patronal al Arbitraje, como el No Acatamiento al Laudo, así como las consecuencias sociales que al respecto arrastran consigo.

4.1 QUE ES LA INSUMISIÓN PATRONAL AL ARBITRAJE

Es momento de señalar que esta figura se plantea como excepción perentoria, la cual se ventila en el juicio de fondo y se falla con una Resolución Incidental. Tomando en consideración que es un incidente innominado, tomando como fundamento legal que el Artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo señala los Incidentes nominados tal como el de Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excusa. Los cuales se tramitan dentro del expediente principal donde se promueven, salvo los casos previstos en la ley de la materia.

Y precisamente la Insumisión consiste, en no someter las diferencias que existan entre el trabajador y el patrón por una inconformidad laboral, puesta al arbitrio de los Tribunales laborales, quienes son los órganos de gobiernos tal como ya se ha señalado en capítulos anteriores a través de los cuales se ventilan y resuelven las controversias laborales.

El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el patrón; es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Resultando de la anterior definición que cualquier persona ya sea física o moral que tenga personal subordinado, podrá promover la Insumisión al arbitraje, razón por la que se está en peligro la estabilidad laboral, y por lo que debemos de ocuparnos y no de preocuparnos.

Por lo que respecta al Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajador; es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Por ello todos los trabajadores a excepción de los que señalaremos en temas posteriores son sujetos de que se les promueva la Insumisión al arbitraje.

4.2 QUE ES EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

Como ya hemos señalado, la resolución adoptada por los Tribunales laborales se denomina laudo arbitral y tiene la eficacia de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutables de manera forzosa por los tribunales ordinarios de justicia.

El laudo en materia laboral tiene el mismo valor que una sentencia emitida por cualquier otro órgano judicial, con la diferencia de que el primero es una sentencia firme y definitiva la cual no admite otra instancia de ser combatida que no sea el Amparo Directo.

La determinación de no acatar el laudo puede quedar a consideración de cualquiera de las partes, ésto es, a cuenta del trabajador quien podrá solicitar la indemnización económica, en términos de los establece el Artículo 948 de la Ley de la materia, señalando lo siguiente;

Artículo 948.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, fracción II, último párrafo de esta Ley.

O bien, a cuenta del patrón quien no puede no aceptar con sumisión el laudo emitido por una autoridad laboral, situación que tanto la Insumisión al arbitraje como el no acatamiento al laudo se encuentran fundamentados por las multicitadas fracciones XXI Y XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los cuales señalan lo siguiente;

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 y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte 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 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 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.

Preceptos legales que se combaten por medio de este trabajo con el único objetivo de que las mismas sean derogadas de nuestra carta magna federal.

Y en atención a la anterior manifestación, precisamente el no acatamiento al laudo consiste, en que el patrón no acepta la resolución cuando ésta se resolvió en el sentido de que le ordena al primero reinstalar al trabajador en su puesto, en los mismos términos y condiciones en los que los venía ejecutando hasta antes de su separación, los cuales no podrán ser contrarios a la ley aplicable.

Las excepciones a la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en su puesto por haber sido despedido injustificadamente están consignadas en el Artículo 49 de la Ley laboral, y se traducen en el pago de una indemnización en los términos del Artículo 50 del mismo ordenamiento y a continuación se señalan;

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio domestico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor a un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Tal como se puede apreciar con la anterior transcripción de los numerales complementarios de los artículos citados, la misma ley laboral marca los parámetros para cambiar una seguridad laboral, por un capital económico que hoy por hoy, la situación que prevalece no está para tan sólo disponer de una cantidad económica, la cual si no existe una buena administración, prevalecerá la incertidumbre del trabajador más aún si consideramos el hecho de que ya sea un adulto mayor.

El patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador, mediante el pago de una indemnización, sólo cuando dicho trabajador se encuentre en los supuestos marcados por el Artículo 49 de la ley laboral transcritos anteriormente. Por esto el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en algunos de esos supuestos cuya enumeración en el Artículo citado es limitativa y debe aplicarse en sentido restrictivo para evitar violaciones por parte de los patrones.

Es preciso señalar que la clara diferencia que existe entre la Insumisión patronal al arbitraje y el no acatamiento al laudo, consiste fundamentalmente en el hecho de que, mientras en el primer supuesto la pretensión de la patronal es que la Junta de Conciliación y Arbitraje, no Arbitre el conflicto, fijando para tal efecto una liquidación económica tomando los conceptos expuestos anteriormente. Mientras que en el segundo supuesto consistente en el no acatamiento al laudo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, conoció ya de la controversia, las partes manifestaron todo lo que beneficiara a sus respectivos intereses, en su oportunidad las partes presentaron las pruebas que estimaron convenientes para acreditar por un lado las pretensiones y por el otro las excepciones y defensas, formularon sus alegatos respectivos, agotando las etapas procesales respectivas y culminando con la emisión de un laudo resolutive. Y tal como ya se ha señalado, tanto el trabajador como el patrón, pueden no acatar la anterior resolución. Tomando como fundamento legal en un primer plano por lo que respecta a la patronal, por lo señalado en la fracción XXI del Artículo 123 del pacto federal, así como por lo expuesto en el Artículo 947 de su ley reglamentaria, el cual señala lo siguiente;

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I Dará por terminada la relación de trabajo;
- II Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario:
- III Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracción I y II; y

IV Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que respecta a la anterior transcripción nos resultan claros los conceptos a considerar para determinar la liquidación al trabajador y para mayor ilustración por lo que hace a la prima de antigüedad, el Artículo 162 de la ley laboral nos señala lo siguiente;

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

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 mismos que transcribimos para ilustración del lector.

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Debiendo nosotros entender como salario mínimo, la cantidad económica que menos puede recibir una persona por su trabajo ya sea intelectual o física, cantidad que se determina a través de un estudio socioeconómico de la zona económica de vida de la sociedad.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Concluyendo con esto, en lo referente a los elementos para entender más claramente en que consiste la Insumisión al arbitraje y el no acatamiento del laudo. Resultándonos el momento oportuno para referirnos, a las excepciones para que pueda ser procedente, tanto la Insumisión patronal al arbitraje, así como, el no acatamiento al laudo.

4.3 EXEPCIONES PARA LA INTERPOSICIÓN DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y EL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

La acción de cumplimiento de un contrato o reinstalación, tiene varias excepciones que se traducen en el pago de una indemnización, conforme a lo dispuesto por los Artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, y demás Artículos complementarios de la presente ley, todo conforme a lo previsto por el apartado "A" del Artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que a continuación se explica:

Los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones al principio de reinstalación mediante el pago de una indemnización son los siguientes:

I. Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.- Al ser suprimido de la Ley el contrato a prueba apareció esta forma en virtud de la cual el patrón despidió de su empresa a una persona que no le conviene.

II. Trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón.- Por razones del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con el patrón. Esto habrá de demostrarlo el patrón. Por su parte, para que se dé el supuesto, la Junta puede estimar, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

III. Trabajadores de confianza. Aquí se presentan dos circunstancias:

a) El patrón puede rescindir la relación si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión que se refiere el artículo 47 , motivos que se señalan a continuación:

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión 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;

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

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un 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 grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste 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 ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

b) La fracción III, del Artículo 49 contempla otra circunstancia: aún cuando no exista motivo de pérdida de la confianza, y es precisamente lo que combatimos que el patrón puede negarse a reinstalar al trabajador mediante la indemnización.

IV. Trabajadores domésticos. Es imposible continuar con la relación laboral, aún cuando la Junta determine la reinstalación, debido a las funciones del trabajador y a su contacto directo e inmediato con el patrón.

V. Trabajadores eventuales. Estos trabajadores no tienen la planta. Si un trabajador de los contemplados en el Artículo 49 reclama, no la reinstalación, sino la indemnización, y la Junta condena al patrón a indemnizar al trabajador, la indemnización, se hará conforme al Artículo 48, con el importe de tres meses de salario.

La estrategia de la patronal es rescindir de manera injustificada al trabajador y para nosotros poder hablar de la Rescisión debemos señalar que, es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón, y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del Artículo 47.

Para que el patrón pueda rescindir a un trabajador de manera justificada es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe dar al trabajador, de la fecha y causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Según Mario de la Cueva, "la finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constitución auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa."⁴⁶

Dice además que en caso de no observar el patrono dicha formalidad "no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión", lo que tendrá como consecuencia que, si se prueba el despido, debe reinstalar al trabajador o indemnizarlo a elección del mismo.

La reforma legal publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, que tuvo por finalidad transformar el sistema procesal laboral, establece la Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador en Cuatro manifestaciones e impone al patrón la carga de la Prueba; también hizo justicia a los trabajadores al modificar la parte última del Artículo 47: el patrón debe dar aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido; si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; la falta de aviso al trabajador o a la Junta, "por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

⁴⁶ op. cit., Pág. 201.

Es decir, la falta del aviso que debe dar el patrón implica, por sí sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar otra excepción, por que carecería de relevancia jurídica, y la Junta condenará al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según la acción que haya ejercitado.

Por nuestra parte realizamos un cuadro con el se pretende se entienda lo ya señalado en el contenido del presente tema, mismo que se encuentra en el anexo del presente trabajo.⁴⁷

4.4 REGLAMENTACIÓN DE LA INSUMISIÓN PATRONAL AL ARBITRAJE Y AL NO ACATAMIENTO AL LAUDO

No obstante la justificación de los que los diversos tratadistas patronales opinan al respecto de la Insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, nosotros no aceptamos que la disolución de las relaciones de trabajo y el consecuente despido de los trabajadores de sus empleos se ejecutara mediante una declaración unilateral de voluntad del patrono, que no requería ir acompañada de explicaciones, si bien, en caso de inconformidad del trabajador, podría éste reclamar la ausencia de una causa legal para la separación y el pago de las indemnizaciones.

Sosteniendo por tanto que la relación de trabajo no puede disolverse por la patronal sin causa justificada, señalada en la Ley y debidamente comprobada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Nosotros no dudamos que el despido sea un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aún más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que haga imposible su continuación normal.

⁴⁷ Vid Infra, Anexo.

Como ya se ha dicho, el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehusé a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir el despido, por tanto es inaplicable la promoción de la Insumisión patronal al arbitraje o del no acatamiento al laudo. Quedando a voluntad del trabajador la reinstalación o la indemnización.

No basta que el patrón acredite que cesó en sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo, porque se le recogió la maquinaria con motivo de los adeudos que tenía, pues para que, en este caso, el cierre de la empresa sea con apego a derecho, es necesario que se ajuste al procedimiento que establece la ley, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que ese cierre importa despido injustificado que hace procedente el apego de la indemnización constitucional reclamada, si es ésta la pretensión o bien a la reinstalación.

Un trabajador puede ser despedido por una actitud negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes, (un abstenerse). El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer). Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.

Los deberes cuya no observancia o violación para no ser necesario el promover la Insumisión patronal al arbitraje y al no acatamiento al laudo, implica el despido del trabajador, encuadrando las circunstancias en los términos al Artículo 47 de la Ley laboral, entre otros; así como diversos artículos, que señalan también causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, pero apoyando

nosotros siempre la idea que se haga valer ante un órgano laboral que conozca y resuelva el asunto, así como el que las partes se sometan a su determinación.

Por lo que pasaremos a explicar cómo es que las autoridades laborales determinan la procedibilidad de la Insumisión al arbitraje y el no acatamiento al laudo, así como las estrategias aplicables al caso en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan extinguir la relación laboral.

4.5 COMO SE DETERMINA SU PROCEDIBILIDAD

Es momento de trazar el esquema procesal de como muchas veces las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de manera ilegal, resuelven extinguiendo la relación laboral, situación que es planteada por la patronal y que a continuación se explica a detalle.

El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda. El actor en su escrito inicial de demanda expresará las pretensiones, ésto es, cuando es despedido, podrá demandar o bien la reinstalación o la indemnización, lo anterior en términos del Artículo 48 de la Ley laboral que expresa lo siguiente:

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

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

Señalando al respecto que el trabajador no podrá solicitar ambas pretensiones debido a que son contradictorias, y en caso de que ambas sean expuestas, la Junta tendrá la obligación de requerir a la parte actora para que aclare cual de las dos acciones es la que demanda, concediéndole para tal efecto un término de 3 días. Y en caso de hacer caso omiso de dicho requerimiento se le prevendrá que se le tendrá por no interpuesta la demanda por falta de interés jurídico.

En el tema a tratar la pretensión del trabajador debe ser la acción de reinstalación en su empleo.

El secretario de acuerdos de la Junta correspondiente, dictará la radicación del escrito inicial, asignándole un número de expediente y señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y Admisión de Pruebas, ordenando en el mismo acuerdo se notifique a las partes personalmente, con diez días de anticipación antes de la audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido informativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. En caso de la parte actora no comparezca a la audiencia de ley, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

La patronal demandada, tanto en la etapa de Conciliación, como en la etapa de Demanda y Excepciones, podrá promover en Incidente de Insumisión al Arbitraje o bien, el No Acatamiento al Laudo, independientemente que deberá de dar contestación a la demanda, por lo que hace a las pretensiones del actor, así como a los hechos que plantea en dicho escrito. La Junta por conducto del secretario de acuerdo tendrá la obligación de pronunciarse al respecto y deberá abrir un Incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo

anterior, sin examinar lo relativo a la ejercitada por el trabajador y a las prestaciones reclamadas contra el patrón.

Una vez llegada la fecha asignada para la celebración de la audiencia Incidental de Insumisión al arbitraje, se le dará en primer término, el uso de la palabra al actor incidentista, nombre asignado a la parte que promueve la figura jurídica, quien manifestará lo que a su interés jurídico convenga y deberá ofrecer o bien ratificar las pruebas que estima convenientes para acreditar su Incidente planteado.

Posteriormente se le dará el uso de la palabra a la demandada incidentista o para mejor comprensión, actora en el juicio principal, quien de igual manera le dará contestación al incidente planteado y ofrecerá las pruebas que crea convenientes.

Todo lo anterior se deberá de desahogar en una sola audiencia, y la Junta con las manifestaciones de las partes y los elementos probatorios exhibidos por ellas, deberá de enviar las actuaciones a una resolución Incidental. Es en este momento donde entre la capacidad de análisis de los dictaminadores, pues no realizan el estudio completo de las actuaciones y realizan sus resoluciones basándose superficialmente con las pruebas, muchas de las ocasiones queda por demás expuesto que están a favor del sector económico o de la patronal.

Lo más común y en atención a lo señalado por el Artículo 49 en sus fracciones III y IV de la Ley laboral mismas que fueron citadas anteriormente, la patronal pretende hacer valer que el trabajador se encontraba contratado con el carácter de **trabajador de confianza**, debido a que en términos del numeral 49 de ley de la materia, el patrón puede exentarse de reinstalar en casos de trabajadores eventuales y también cuando sean trabajadores de confianza, por lo que deberá de aplicarse el Artículo 947 fracciones I a IV de la Ley Federal del Trabajo y declarar concluida la relación de trabajo a partir de la fecha en la que se emita la resolución.

La patronal con la voluntad de acreditar el carácter de trabajador de confianza, la mayoría de las veces exhibe los contratos firmados por el trabajador, en los cuales la categoría con la que es contratado aparece de confianza, así como los catálogos de asignación de puestos, documento que es elaborado de manera unilateral por la patronal, y es aquí donde entra en duda la capacidad de estudio y aplicación de la ley por parte del personal designado para la emisión de las resoluciones por parte de la Junta laboral. Debido a que la misma Ley laboral en su Artículo 9 señala quienes serán los únicos que podrán ser considerados como personal de confianza y que a continuación se transcribe:

Artículo 9º.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son 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.

Lo que resulta muy claro con la anterior transcripción, es que la categoría de confianza se determina por las funciones que desempeña el trabajador más no por el nombre que se le de al puesto, incluso a continuación se agrega la siguiente tesis aislada que es aplicable al caso:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, CATEGORÍA DE LOS, PARA EFECTO DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE.- El artículo 9º. de la Ley Federal del Trabajo establece que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, y dentro de ellas se encuentran comprendidas las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón; ésto es, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que se realicen y no de la apreciación o catalogación que haga el patrón de manera subjetiva, pues la idea del legislador fue considerar aquellas actividades vinculadas en forma

inmediata y directa con la vida de la empresa, con sus intereses y la realización de sus fines. Por tanto, para efectos de la insumisión al arbitraje se tiene que demostrar la categoría de confianza que define el numeral en comento y no la que se enuncia en un catálogo de puesto y normatividad interna de una empresa.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23593/2003. Adrián Ibáñez Gómez. 15 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Damiana Susana Díaz Olivia.⁴⁸

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a Derecho, la relación laboral se extingue.

Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar la celebración de la audiencia en la etapa procesal que conforme a Derecho corresponda.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje, declara procedente la Insumisión al arbitraje o bien al no acatamiento al laudo, la única instancia de combatir la anterior resolución, es mediante el Amparo Indirecto, el cual es presentado ante el Juzgado del Distrito Judicial que corresponda en materia laboral. Señalando en el cuerpo del escrito del Juicio de Garantía, los conceptos de violación de que fue objeto el trabajador, en el juicio laboral, así como la mala apreciación de las pruebas que ofrecieron las partes en el Incidente planteado.

⁴⁸ No. Registro: 181,637, Tesis Aislada, Materias(s): Laboral, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIX, Abril de 2004, Tesis: I. 13º. T. 68 L., Página: 1482.

Si el Juzgado determina conceder el Amparo y Protección de la Justicia Federal al quejoso, ordenara a la autoridad responsable siendo ésta la Junta de Conciliación y Arbitraje, que deje insubsistente la resolución reclamada y dicte otra en la considere que no se acreditó en sus autos que el trabajador tiene el carácter de confianza ni de eventual y resuelvan continuar con el procedimiento.

Otra opción que da la autoridad laboral para plantear el no sometimiento al laudo se presenta cuando ya se llevó a cabo el procedimiento laboral y la autoridad emitió un laudo condenatorio en el cual ordena la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respeto de antigüedad, y demás prestaciones inherentes a la relación laboral. Esto es en el caso de que el trabajador haya ejercitado la reinstalación o el cumplimiento del contrato; la patronal una vez que se dé por notificada legalmente de la anterior resolución tendrá un termino de 3 días hábiles para promover el no sometimiento al laudo, Incidente que en el que de igual forma, la Junta señalara día y hora para la celebración de la audiencia incidental en la cual las partes alegarán lo que a su interés convenga y ofrecerán las pruebas que crea convenientes para acreditar sus pretensiones. La Junta resolverá al respecto y si declara procedente el no sometimiento al laudo, condenara al demandado a la indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el apego de la indemnización y demás prestaciones exigidas por la ley.

Criterio que tratamos de eliminar debido a que si el patrón verdaderamente desea terminar con la relación laboral por que el trabajador cometió irregularidades que ameritan rescindir la misma, el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito anteriormente, nos señala las conductas para determinar la anterior pretensión y que se tendrá que hacer valer ante la autoridad laboral competente y que sea ésta quien resuelva al respecto de manera imparcial y apegada al procedimiento laboral, y que no quede a voluntad de la patronal aun y cuando efectivamente el trabajador sea de confianza o bien eventual, por la sencilla razón de que ellos también deben de tener una solución a favor de la estabilidad en el empleo y que merece la atención como un

ANEXO

EXCEPCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR AL TRABAJADOR MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN

Casos de excepción establecidos en el artículo 49 de la LFT.	Duración de la relación laboral	Indemnización del artículo 50
<p>1. Trabajadores con una antigüedad menor de un año.</p> <p>2. Cuando el patrón comprueba ante la Junta y esta así lo estima, que en razón de las funciones que desempeña el trabajador, no es posible el restablecimiento del desarrollo normal de la relación de trabajo.</p> <p>3. Trabajadores de confianza</p> <p>4. Trabajadores domésticos</p> <p>5. Trabajadores eventuales</p>	<p>Tiempo determinado</p>	<p>Menor de un año</p> <p>Mayor de un año</p>
	<p>Tiempo indeterminado</p>	<p>Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados (art. 50, frac. I, primera parte). Tres meses de salario, indemnización constitucional (art. 123, frac. XXII de la Constitución, y art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (art. 50, frac. III).</p> <p>Una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año (art. 50, frac. I, segunda parte). Veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios (art. 50, frac. I, segunda parte). Tres meses de salario, indemnización constitucional (art. 123, frac. XXII de la carta magna y art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (art. 50, frac. III).</p> <p>Veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados (art. 50, frac. II) Tres meses de salario, indemnización constitucional (art. 123 frac. XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y art. 50, frac. III de la Ley). Salarios vencidos (art. 50, frac. III).</p>

Artículo 52. En caso de retiro del trabajador del empleo por causas imputables al patrón, mencionadas en el artículo 51, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.- No se requiere tener muchos conocimientos para entender que la lucha por la supervivencia obliga a los hombres a trabajar y que mejor que contar con las condiciones necesarias para el efecto de que dicha lucha sea un círculo virtuoso que proporcione bienes y satisfactores, beneficiando de esta manera a toda la sociedad.
- SEGUNDA.- Es claro que el Derecho como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del Derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas propuestas, tal como lo es el presente asunto, pues lo va reclamando las exigencias de la vida misma.
- TERCERA.- En pleno siglo XXI nos encontramos con un panorama difícil para nuestras generaciones venideras, pues si no actuamos hoy y tomamos conciencia del panorama económico en que se encuentra nuestro país, así como la situación laboral que cada vez más se pretende sustituir al hombre por la máquina, verdaderamente estaremos siendo deprimentes.
- CUARTA.- Tomando en consideración que el hombre siempre ha vivido con el esfuerzo de su manos, debemos de exigir que dicho esfuerzo sea dignificado y se le dé el lugar que le corresponde dentro de un ámbito social, llenando con tal situación un convencionalismo humano.

QUINTA.-El trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisíaco o, por el contrario, que se contemplen en las épocas prehispánicas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros, realizando tal apreciación y vista la situación actual obrera nos encontramos frente a una frase celebre que citara el ciudadano Ignacio Burgoa “Que el que no conoce la historia corre el riesgo de volverla a repetir”.

SEXTA.- La aparición del Derecho del Trabajo, la han requerido grandes grupos humanos y su finalidad ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales, considerando tal situación al grado de que se defienda una estabilidad y certeza laboral cuyo precedente data de hace ya casi 200 años.

SÉPTIMA.- Es claro que la necesidad que tiene México de lograr un crecimiento interno sostenido, articulado productivamente y de generar empleos estables y bien remunerados ha dado hasta el momento resultados negativos, es pues en estos momentos donde debe entrar la razón y concientizar en que si no se pueden completar los planes de desarrollo se permita una estabilidad a los empleos ya existentes.

OCTAVA.- Si apreciamos la dignidad humana es momento de reflexionar acerca de que se ha generado un crecimiento errático y que existe una enorme disparidad entre los sectores internos y externos, de que ha existido una generación de empleos totalmente insuficiente ante el crecimiento de la población económicamente activa, así como un dramático deterioro de los salarios reales de los trabajadores y la precarización del empleo, por lo que consideramos que es momento de actuar y tomar las riendas para un mejor desempeño económico nacional.

NOVENA.- Es necesario llevar a la práctica, que verdaderamente el obrero cuente con un trabajo digno y estable con el cual pueda cubrir mínimamente con sus necesidades básicas que se encuentran consagradas en nuestra carta magna.

DÉCIMA.- La clave de las buenas relaciones entre patronos y trabajadores radica en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales, por ambas partes. Por eso, siendo la ley la base de la que parten todos los derechos y obligaciones que correspondan a unos y otros, su conocimiento, su interpretación correcta, son indispensables para el logro de aquellos fines. Esto es útil y necesario tanto para el jefe de empresa y sus auxiliares, como para los trabajadores y para sus dirigentes.

DÉCIMO PRIMERA.- Es importantísimo, para el trabajador conocer la ley e interpretarla sin sectarismo y sin engaños, como medio, para lograr la conjunción de voluntades en un fin superior que, en el último término, al conseguir la paz industrial tiene como meta el progreso de la Nación.

DÉCIMO SEGUNDA.- Solicitamos primeramente, que se eliminen todos aquellos obstáculos que impidan el pleno ejercicio del derecho de ser oído y vencido en juicio con la intervención de las autoridades laborales, y una vez decretada la derogación de las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos bastará para que la legislación laboral obtenga la observancia y cumplimiento para lograr el propósito de tener una estabilidad en el empleo y elevar la calidad laboral, objetivo original de las conquistas históricas de los trabajadores.

DÉCIMO TERCERA.- La problemática que aquí se analiza forma parte de una situación que se va a generalizar y se va a reflejar en los trabajadores de México, por lo que debemos de luchar fundamentalmente por los miles y miles de trabajadores desocupados y por los millones de jubilados y pensionados condenados al hambre.

Esperamos que, como consecuencia de este trabajo podamos defender, fortalecer y ejercer los derechos que nuestra Legislación Constitucional y Laboral establece a favor de quienes se ganan la subsistencia con la venta de su fuerza de trabajo. Pero también confiamos en que este trabajo nos ayude a despertar la conciencia de que estamos en una muy extensa y prolongada lucha por la justicia social y por la soberanía laboral en México.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

ALONSO GARCÍA, Manuel, Introducción al Estudio del Trabajo, Editorial Bosch, España, 1958.

AUNOS, Eduardo, Estudio de Derecho Corporativo, Editorial Reus, Madrid, 1930.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Editorial Limusa, 7ma edición, México 1994.

BURGOA ORIGÜEL, Ignacio, La Constitución Política de los Estados Unidos, Editorial Porrúa, México, 1990.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.

CAVAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones del Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1994.

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Editorial Omega, Argentina, 1960.

CASTORENA, Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Imprenta Didot, México, 1984.

CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, Editorial Porrúa, 6° edición. México, 1983.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo : Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, 15ª edición, México, 1998.

CHÁVEZ PADRÓN, Martha, El Derecho Agrario en México, Porrúa, México, 1974.

CRUZ BARNEY, Oscar, Historia del Derecho en México, Editorial Textos Jurídicos Universitarios, 2da edición, México, 1970.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, 1ª edición, México, 1995.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 15ª edición, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., (Tomo II), Editorial Porrúa, 13ª edición, México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, 2ª edición, Tomo I, México, 1977.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, 10ª edición, Tomo II, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Sindicatos, Democracia y Crisis., Editorial Porrúa, México, 1985.

DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México, 1977.

DIÉGUEZ GONZALO, Juan, Lecciones de Derecho del Trabajo, Editorial Civitas, 3ª Edición, España, 1991.

DUVERGER, Cristian, Agua y Fuego, Enciclopedia Histórica, Código de Hammurabi, recopilación conservada en el Museo de Louvre, en Paris, Francia.

FLORESCANO Enrique, Isabel Gonzáles Sánchez. La Clase Obrera en la Historia de México, Editorial Siglo Veintiuno, México, 1990.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, 2ª Edición, México, 1998.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial. Porrúa, México, 1959.

GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold, La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Editorial Porrúa, México , 1990.

HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero de México, Editores Mexicanos Unidos, 2ª edición, México, 1980.

IRIBARREN, Jesús, Once Grandes Mensajes Laborales, Editorial B. A. C., España, 1991.

LOPEZ DÍAZ, Filiberto, Conveniencia de Incorporar algún Recurso en la Ley Federal del Trabajo, Editorial Estudios Jurídicos, México, 1985.

MARTÍNEZ MORALES Rafael, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos : Comentada, Editorial Oxford University Press, 2ª edición, México, 1999.

MARJORIA CLARK, Ruth, La Organización Obrera en México, Editorial Estudios Jurídicos, México, 1970.

MESSNER, Johannes, Ética Social, Política y Económica a la Luz del Derecho Natural, Editorial Rialp, España, 1967.

MOZART RUSSOMANO, Víctor, Miguel Bermúdez Cisneros, El Empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

MUÑOS RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1983.

RADBRUCH, Gustavo, Los Derechos Sociales. Revista de la Facultad de Derecho. T. I, Nos. 1-2, enero-junio, 1951, p. 212.

STURMTHAL Adolf, Movimiento Obrero Comparado, Editorial El manual Moderno, México, 1970.

STAFFORINI, Derecho Procesal Social, Editorial Topográfica Argentina, Argentina, 1956.

TRUEBA URBINA, Alberto, Jorge Trueba Barrera, Legislación Federal del Trabajo Burocrático: Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Porrúa, México, 1994.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

OTRAS FUENTES

REVISTA, Trabajo y Democracia Hoy, Editorial Cempros, 80ª edición, México, 2000.

BIBLIOTECA DE CONSULTA MICROSOFT ® Encarta ® 2006. © 1993-2004 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.