



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**LA REINSTALACIÓN QUE LESIONA EL
PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

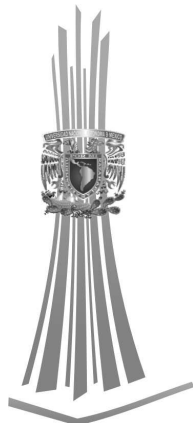
T E S I S

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

**P R E S E N T A :
ALDO RODRIGO MARTINEZ REYES**

ASESOR: LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ

2010





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

Esta tesis se la dedico a todos aquellos quienes directa o indirectamente me apoyaron de manera incondicional y lograron que un servidor llegara a este momento tan importante en mi vida, en especial a:

MIS PADRES SERGIO Y MALENA. *A quienes con esta meta que hoy logro les devuelvo una minima parte de todo lo que me han dado a lo largo de mi vida, por su entereza y su cansancio constante, por hacerme un hombre de bien.*

MI HERMANO Y FAMILIARES. *Sin excluir a nadie, por que día a día me impulsaron a seguir hacia delante y su enorme fe que depositaron en mi, para llegar a este momento.*

AGRADECIMIENTOS

A LA Universidad Nacional Autónoma de México. *Por darme la oportunidad de aprender y forjarme como profesional en sus aulas.*

A LA Facultad de Estudios Superiores Aragón. *Por permitirme ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.*

A DIOS. *Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarte cada día más.*

A MIS PADRES SERGIO Y MALENA. *Por enseñarme a luchar siempre hacia delante, por su gran corazón y capacidad de entrega, sus desvelos y trabajo duro, pero sobre todo por enseñarme a ser responsable, gracias a ustedes he llegado a esta meta.*

A MI HERMANO BRUNO. *Por que siempre he contado con el para todo, gracias a la confianza que siempre nos hemos tenido; por el apoyo y amistad.*

A MIS ABUELOS MARIA REYES, RICARDA, MIGUEL Y JESUS. *Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.*

A MIS TIOS Y TIAS. *Quienes participaron, directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis y me impulsaron con sus consejos para llegar hasta este lugar.*

A MIS PRIMOS Y SOBRINOS. *Por haberme apoyado en todo momento y por su cariño incondicional.*

A MIS AMIGOS. *Quienes puedo contar con ellos en las buenas y en las malas, así como por haberme impulsado a seguir adelante cuando el camino era incierto.*

A LAURA ALDANA. *Por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos y por el gran cariño que nos tenemos a tu familia por haberme acogido como uno más de sus integrantes.*

A LA LICENCIADA NORA MARIA FRANCO GONZALEZ. *Por haberme enseñado el amor a mi carrera, al litigio y el camino correcto del derecho.*

A MI ASESOR EL LICENCIADO JAVIER CARREON HERNANDEZ. *Por su paciencia y dedicación para la realización de esta Tesis. Gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitió.*

A MIS SINODALES .LA LICENCIADA GEORGINA GARCIA BECERRIL, LICENCIADA ROSA LAURA RIVERA ZARATE, LICENCIADA PAOLA ERNESTINA HURTADO JACOBO, AL LICENCIADO SAMUEL FARFAN GOMEZ Y AL LICENCIADO JAVIER CARREON HERNANDEZ. *Por sus valiosas aportaciones y comentarios.*

“ID QUOD SEMPER AEQUUM AC BONUM EST, JUS DICITUR”
(AQUELLO QUE SIEMPRE ES EQUITATIVO Y BUENO SE LLAMA DERECHO)

ETERNAMENTE AGRADECIDO
ALDO RODRIGO MARTINEZ REYES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....|

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1.	El Derecho del Trabajo en la Nueva España.....	1
1.2.	La Constitución de 1857.....	8
1.3.	La Constitución de 1917.....	10
1.4.	El artículo 123, su nacimiento, formalidades y filosofía.....	12
1.5.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	28
1.6.	Ley Federal del Trabajo vigente.....	33

CAPÍTULO II

LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1.	Las relaciones de trabajo.....	36
2.1.1.	Relación individual de trabajo.....	38
2.1.2.	Relación colectiva de trabajo.....	40
2.2.	Los sujetos de la relación individual del trabajo.....	43
2.2.1.	Trabajador.....	44
2.2.2.	Patrón.....	47
2.3.	Las vicisitudes de la relación individual del trabajo.....	49
2.4.	Terminación de la relación individual de trabajo.....	52

CAPÍTULO III

CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

3.1.	Los conflictos individuales de trabajo.-----	59
3.2.	La solución de los conflictos individuales de trabajo.-----	65
3.2.1.	Liquidación.-----	67
3.2.2.	Indemnización.-----	67
3.2.3.	Procedimiento laboral.-----	72
3.2.3.1.	Acción, pretensión y demanda.-----	77
3.2.3.2.	Excepciones laborales.-----	85
3.2.3.3.	Ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.-----	87
3.2.3.4.	Resolución laboral.-----	98
3.3.	El laudo naturaleza y sus efectos jurídicos.-----	100
3.4.	La ejecución del laudo.-----	104

CAPÍTULO IV

LA REINSTALACIÓN QUE LESIONA EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

4.1.	Principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.----	106
4.1.1.	Libertad.-----	114
4.1.2.	Igualdad.-----	116
4.1.3.	Estabilidad.-----	117
4.2.	La estabilidad en la relación individual del trabajo.-----	120
4.2.1.	Absoluta.-----	127
4.2.2.	Relativa.-----	130
4.3.	La reinstalación derivada del ofrecimiento de trabajo.-----	132
4.4.	La reinstalación en cumplimiento de laudo.-----	134
4.5.	La reinstalación de mala fe.-----	137

CONCLUSIONES.-----143

BIBLIOGRAFÍA.-----146

INTRODUCCIÓN

Se puede predisponer que la Ley Federal del Trabajo surgió realizada a conciencia y con el objetivo de proteger los derechos de la clase obrera, pero como todo ordenamiento jurídico que señala los derechos específicos de una sociedad, pueden existir lagunas e imprecisiones en su contenido así como que no se puede abarcar en una totalidad todas las situaciones que puedan presentarse al cumplir este ordenamiento, como en este trabajo se demuestra en un principio fundamental del Derecho del Trabajo como lo es el correspondiente a la estabilidad en el empleo.

Si bien es cierto que uno de los objetivos de la Ley Federal del Trabajo es la protección al trabajador y al empleo de éste, y ello se demuestra con una reinstalación la cual es una forma de poder dar al trabajador una estabilidad y una seguridad en su empleo más sin embargo dentro de la aplicación práctica de los derechos laborales no se analizan por las autoridades en materia del trabajo lo correspondiente a esta estabilidad planteada en la ley.

Uno de los problemas que existe en la actualidad en el derecho procesal laboral, es el relativo a la reinstalación desde el punto en que es una opción cuando se rescinde la relación de trabajo, de si se desea recibir las indemnizaciones correspondientes que genere el trabajador y tiene derecho o no de ser reinstalado en el mismo con iguales condiciones.

Pero dentro de un juicio laboral, cuando se decreta esta reinstalación en un laudo, en la mayoría de los casos no es bien vista por las partes, ya que la relación de trabajo se ha visto afectada durante el transcurso del procedimiento y se lesiona desde el momento en que el trabajador reclama sus derechos que la ley le brinda.

Dentro de un procedimiento laboral cuando se reclama un despido injustificado, así como el cumplimiento forzoso del contrato individual de trabajo y después de llevar todas y cada una de la etapas procesales correspondientes, la Junta al decretar en el laudo y conforme a su criterio señala que el trabajador sea reinstalado en su trabajo, como lo marca la ley en iguales condiciones y salario, se ve lesionado en un sentido práctico y teórico el principio de estabilidad en el empleo, ya que si bien es cierto el trabajador puede defender sus derechos por las vías legales correspondientes y el patrón de defenderse de la misma forma, al haber llevado el conflicto, la relación entre el trabajador y el patrón se lesiona ya que no será nunca las mismas condiciones de cuando el trabajador fue despedido, y siendo en este caso por una resolución de una autoridad laboral, que el trabajador no se sentirá a gusto y el patrón no podrá tratarlo de la misma manera que sus demás trabajadores siendo que literalmente en el laudo está expresado que el trato y las condiciones serán iguales y esto lesionaría gravemente el principio fundamental del derecho del trabajo que habla sobre la estabilidad en el empleo el cual le debe de dar una tranquilidad tanto económica como de manera personal que debe de tener el trabajador en su empleo, pero después de un conflicto laboral por la defensa de los derechos laborales la relación de trabajo no podrá ser ni será en la práctica una relación sana en la cual goce el trabajador de igualdad y la estabilidad que se requiere.

Dentro de las propuestas que existen o se manejan en el presente trabajo de tesis no es desaparecer el objeto de lo que es la reinstalación, ya que nuestra legislación de trabajo, se rige conforme a los tratados internacionales en materia laboral y sería una adecuación que tuviera repercusiones graves y dejaría en desventaja tanto al trabajador como al patrón. Se propone que sea un criterio por parte de las Juntas se estipule que si en el procedimiento no se acreditó o no existen los elementos necesarios para que se rescinda una relación de trabajo o se paguen las indemnizaciones correspondientes y el criterio de la Junta se vea encaminado a que se decrete la reinstalación, en el laudo sea analizado a fondo esta resolución y que se tome en cuenta lo que

respecta a las condiciones de empleo en las que regresará el trabajador y los principios fundamentales en específico el de estabilidad en el empleo, ya que si bien en el laudo se mencione como deben de ser las condiciones en las que regresa el trabajador en la práctica se manejaría de otra forma y siempre de una manera en la cual el trabajador es pisoteado en sus derechos.

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método de investigación analítico, para separar algunas de las partes del todo para someterlas a estudio independiente y el cual posibilita estudiar partes separadas de éste, poner al descubierto las relaciones comunes a todas las partes y de este modo, captar las particularidades, en la génesis y desarrollo del objeto. Tomando en consideración que nos avocaremos en específico a la reinstalación que lesiona uno de los principios fundamentales del derecho laboral como lo es el de la estabilidad en el empleo, por lo cual también se utiliza el método histórico y se tomarán en cuenta cada una de sus etapas históricas del derecho laboral mexicano y en cada una de ellas como se daba esta figura de estabilidad en el empleo y como es que al encontrarnos ante una figura como la reinstalación en el empleo no sólo conlleva un análisis profundo sobre si es o no adecuada que se decrete esta figura siendo que la relación y la estabilidad por la cual tanto aspira un trabajador no se podría dar en este supuesto.

Tomando el método deductivo el cual es un proceso analítico sintético que presentan conceptos, definiciones, leyes o normas generales, de las cuales se extraen conclusiones o se examina casos particulares sobre la base de afirmaciones generales ya presentadas. En otras palabras es aquel que de lo general va a lo particular mencionaremos así el procedimiento laboral en sus distintas etapas así como sus distinciones entre ellas, para llegar en concreto al momento de una reinstalación que lesiona uno de los principios fundamentales del derecho laboral mexicano.

Nos adentraremos en el capítulo primero en la historia del derecho laboral en México y en específico como manejaba este el principio de estabilidad en el empleo durante el transcurso del tiempo y de sus diferentes legislaciones laborales, pasando por las condiciones en las que se regían las relaciones laborales en la época de la Nueva España y el ordenamiento de las leyes de indias que más que un ordenamiento de cumplimiento obligatorio era un informe legislativo de la realidad social en la Nueva España, así como veremos los inicios de los derechos laborales en una constitución muy débil en ese aspecto como lo fue la constitución de 1857 la normatividad que contemplaba la constitución de 1917, así como el surgimiento del artículo 123, base fundamental este del derecho del trabajo en México la creación del código federal del trabajo así como proyecto de un surgimiento de los derechos de la clase obrera así como plasmados estos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con sus deficiencias y virtudes hasta llegar al análisis de nuestra Ley Federal del Trabajo que nos rige actualmente y en la cual se aleja mucho en lo que corresponde a lo que plasma y a la realidad y más en el ámbito de estabilidad en el empleo, que es uno de los principios fundamentales de nuestro derecho mexicano y el cual es necesario para el buen funcionamiento en un empleo por parte del obrero como del empleador.

En el capítulo segundo abordaremos lo correspondiente a las relaciones individuales de trabajo, diferenciándolas en un principio de las relaciones colectivas de trabajo enfocándonos principalmente en las individuales donde se da más comúnmente el olvido de la estabilidad en el empleo, haremos distinción entre los diversos sujetos que conforman la relación individual de trabajo como los son trabajador y patrón y enfocaremos sus derechos y obligaciones de cada uno de estos, así mismo trataremos las diversas situaciones o vicisitudes que se pueden suscitar en una relación individual de trabajo así como la forma en que puede ser tratados estos aspectos por las partes y su forma de cumplir y no caer en un posible desacatamiento a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, mencionaremos como se da el

termino de la relación y que postura adoptan las diferentes partes que integran la relación individual del trabajo así como su manera de evitar conflictos futuros por alguna falta de las partes en el cumplimiento de lo que manifiesta la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo tercero abordaremos el procedimiento laboral, el cual se interpone con el objetivo que se cumpla lo señalado en la Ley Federal del Trabajo respecto a los derechos que tiene el trabajador frente a su patrón, tomando en cuenta desde el inicio del conflicto sus posibles medios de solución, así como la interposición de una demanda ante la autoridad correspondiente para hacer valer estos derechos enunciaremos y se explicaran las diferentes etapas que integran el procedimiento laboral así como su resolución, siendo en este capítulo que se integra el objetivo de una reinstalación que lesión el principio de estabilidad en el empleo la cual se puede dar dentro del juicio ofrecido por el patrón así como decretada en laudo por la autoridad correspondiente.

Evocándonos a esta reinstalación lesionadora en el capítulo cuarto se maneja desde los principios fundamentales que rigen nuestro derecho laboral así como sus diferencias entre si, evocándonos a la estabilidad ya sea absoluta o relativa que se da en una relación individual de trabajo, siendo que nos adentremos de igual manera en la reinstalación que se da en cumplimiento de un laudo o derivada del ofrecimiento de trabajo dentro de un juicio las cuales son perjudiciales intransigentes y fuera de la realidad que vivirá el trabajador en su reingreso a la relación de trabajo que venía desempeñando con la incertidumbre de que sea nuevamente despedido así como no poder contar con esa tranquilidad que otorga el tener una estabilidad en el empleo.

Nuestra hipótesis es que dentro de un procedimiento laboral cuando se reclama un despido injustificado, así como el cumplimiento forzoso del contrato individual de trabajo, y después de llevar todas y cada una de la etapas

procesales correspondientes, la junta al decretar en el laudo o al ser ofrecido en juicio y conforme a su criterio señala que el trabajador sea reinstalado en su trabajo, como lo marca la ley en mismas condiciones en las que lo venía desempeñando, se ve lesionado en un sentido práctico y teórico el principio de estabilidad en el empleo, ya que si bien es cierto el trabajador puede defender sus derechos por las vías legales correspondientes y el patrón de defenderse de la misma forma, la relación entre el trabajador y el patrón se rompe y se lesiona ya que no serán nunca las mismas condiciones cuando el trabajador entre a laborar por primera vez a la empresa, y siendo en este caso impuesta la relación por una autoridad laboral, que el trabajador no se sentirá a gusto y el patrón no podrá tratarlo de la misma manera que sus demás trabajadores siendo que literalmente en el laudo este expresado que el trato y las condiciones serán iguales sin embargo esto lesionaría gravemente el principio fundamental de la estabilidad en el empleo el cual le debe de dar una tranquilidad tanto económica como de manera personal que debe de tener el trabajador en su empleo, el cual después de haber sufrido una ruptura que llevara a un conflicto legal la relación de trabajo no podrá ser ni será en la práctica una relación sana en la cual goce el trabajador de igualdad y estabilidad que se requiere.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1. El derecho del trabajo en la Nueva España.

La historia del derecho del trabajo en México, se puede considerar uno de los episodios mas trágicos de la lucha de clases; por un lado la clase trabajadora y por el otro la clase burguesa, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el mas hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

Del derecho del trabajo podemos encontrar sus inicios en las Leyes de Indias, las cuales llevaban como objetivo principal, el de impedir la explotación que se realizaba por parte de los encomenderos. Las Leyes de Indias, nacen en una época de constantes cambios económicos, sociales y culturales; en la cual existía la opresión del pueblo conquistador hacia el pueblo conquistado y el constante abuso de las personas llegando a situaciones de esclavitud, así como las virtudes cristianas.

Fueron el resultado de esa pugna, en la cual se refleja la victoria de los segundos, teniendo el objetivo de proteger al indio de América de los antiguos pueblos de México y Perú, aquellas ideas quedaron plasmadas en esas leyes protectoras y así poder impedir la explotación de los encomenderos hacia con el pueblo indígena.

En las Leyes de Indias se encuentran algunas disposiciones fundamentales que sirvieron de base para la formación de un derecho del trabajo mexicano moderno, que resaltándolas son la base fundamental de nuestro derecho

laboral moderno, como el aseguramiento a los indios de la percepción efectiva de un salario, la jornada de trabajo, el salario mínimo así como la prohibición de las tiendas de raya entre otras.

Las Leyes de Indias están conformadas de cuatro tomos en los cuales no existe una disposición que plasme la igualdad entre el indio y el amo, sino sólo unas medidas de misericordia hacia un pueblo vencido y explotado cruelmente.

Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos simplemente, pero en la vida social, económica y política, eran desiguales a los conquistadores.

En estas leyes existían disposiciones de los derechos del indio trabajador y la protección de estos derechos, sin embargo aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios, eran creación de los conquistadores y por ende existía gran desigualdad en todos los aspectos entre el conquistador y el conquistado.

El pensamiento del pueblo conquistador era que si del hecho propio de la conquista se derivaba un doble derecho el cual por un lado, el apoderamiento de las tierras y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban de ahí el hecho que se deba el reparto y el tráfico de seres humanos en esa época.

De lo anterior concordamos y recalca esta desigualdad entre dos pueblos el maestro Mario De La Cueva: “Las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso, ya que en ellas se reconocía a los indios como seres humanos, sin embargo en la vida social, económica y política no eran iguales que los vencedores”.¹

¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* , Tomo II, Editorial Porrúa, México 2008.p. 39.

Derivado de la repartición de tierras en la conquista así como de quienes las habitaban surgieron obligaciones, que no eran favorables hacia los indios trabajadores y solo surgían hacia los conquistadores, resumiéndose a las de tener a los indígenas a su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles el idioma español; al mismo tiempo, era una obligación el buen trato y la moderación hacia los indios a su orden sin embargo nunca hubo esta observancia y se dieron innumerables situaciones de esclavitud y explotación de el trabajo como de los seres humanos pertenecientes al pueblo conquistado.

Si bien las Leyes de Indias, como se ha mencionado anteriormente, en su ideología son la base para la formación de el derecho laboral mexicano moderno, así como la protección de los derechos de los trabajadores, éstas solo fueron ideas visionarias plasmadas en las mencionadas leyes, sin embargo en la práctica de ellas es difícil que se pueda creer que se hayan seguido como un ordenamiento, si no sólo como simples medidas de misericordia hacia el pueblo sometido y vencido, ya que no eran impositivas al no señalar su cumplimiento si no sólo su obediencia y eso era optativo.

Los derechos de los indios en esa época, quienes eran la mano de obra de la Nueva España, no eran respetados, siendo ultrajados, pisoteados y en muchas ocasiones llegando a una situación de esclavitud, estando a la sombra de las bases del derecho laboral mexicano. Así lo señala el maestro José Dávalos: "En las Leyes de Indias se encontraron algunos aspectos importantes sobre el derecho de trabajo como asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya etc., sin embargo esto se duda mucho que se haya llevado a cabo ya que a fin de cuentas privó la idea que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse."²

² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa México 1992.p.34.

Las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema del establecimiento jurídico, no sólo por el hecho de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo de protección de derechos laborales, sino convirtiéndose con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.

Como lo plasma el maestro Néstor de Buen, citando la obra del Licenciado Genaro V. Vázquez, a manera de resumen de lo más importante de la legislación de las Leyes de Indias, subraya las siguientes:

“

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la ley VI del Título VI del libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año 1593, que los obreros trabajaran ocho horas, repartidas convenientemente. Los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos y en el cual se figura que se ordena que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar.
- c) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios y en lo conducente dice la Real Cédula que les den a los indios y paguen por cada semana desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde de lo que se sigue lo que así se ha acostumbrado en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro genero de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar los domingos ni otra fiesta de guardar, ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía.
- d) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.

- e) La tendencia a fijar el salario .de que se paguen 30 cacaos al día, como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1559 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y en la propia orden del Conde.
- f) La protección a la mujer encinta, visible en las Leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.
- g) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la ley XIV del título VII del libro VI expedida por Carlos V donde se prohíbe a los menores de 18 años acarreen bultos.
- h) El principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V del 19 de Octubre de 1514 expedida por Fernando V.
- i) El principio de las casas higiénicas en el cual se menciona que, todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones, distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se protejan de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno y cuando mas dos en un cuarto, destinaran otra pieza o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.
- j) Y por ultimo, la atención medica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, en el cual se mencionaba que los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagaran lo justo, les concederán días suficientes para el descanso y se los apuntaran como si los hubiesen laborado. “³

³ DE BUEN, Néstor L. *Derecho del Trabajo*, T. I., Editorial Porrúa, México año 1977, p.296.

El contenido de las Leyes de Indias lo consideraríamos, como la base para la creación de derechos laborales en las cuales ya se manejaba un salario, un horario, así como días de descanso y medidas de seguridad e higiene que se debían de observarse en esa época.

Como lo plasma el maestro Mario de la Cueva “Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario”⁴. Desde ese entonces ya se manejaba una idea del salario y del pago remuneratorio hacia el prestador de un trabajo.

De las Leyes de Indias surgieron las bases de los derechos laborales del indígena, que servirían posteriormente como base para el derecho laboral mexicano y en los cuales se manejan diferentes aspectos que si bien en la actualidad los podemos encontrar en nuestra legislación laboral, se puede denotar que eran ideas muy avanzadas para su época.

El trabajo surgió como una actividad económica, teniendo sus orígenes en las actividades de la agricultura, ganadería y pesca formándose grupos de trabajo que se denominaron gremios, en donde los sujetos principales eran el aprendiz, el oficial y el maestro.

En la Nueva España, las actividades económicas estuvieron regidas por las Ordenanzas, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

Para poder reunir y controlar las actividades, se crearon como lo mencionamos anteriormente, las ordenanzas de gremios, los cuales si bien en un principio se fundaron como corporaciones que seguían una idea de libertad en América.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op cit.*, p. 39.

Los gremios estaban regulados por las ordenanzas y el objetivo principal de ambas era el de controlar la actividad de los hombres, la organización gremial servía para disminuir la producción en beneficio de los comerciantes de la Nueva España.

La maestra Alena Garrido Ramón nos plasma en su obra una idea más amplia sobre las organizaciones gremiales y las ordenanzas: “La organización gremial fue una institución que controlaba la actividad económica. Las ordenanzas de gremios otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias.”⁵

Pasado el tiempo fueron formándose estructuras sociales de las cuales surgen nuevos conflictos, derramándose sangre de los que intervinieron en ellas, derivadas de las jornadas excesivas de trabajo y mal pagadas, enriqueciendo al dueño y empobreciendo más al trabajador.

Del sistema de la reglamentación de los oficios mediante las ordenanzas de los gremios surgió una pequeña burguesía industrial, representada por maestros artesanos quienes monopolizaban la mano de obra de oficiales y aprendices.

Mediante la base de la orientación de las ordenanzas respecto de las actividades del trabajo, se logró especializar el dominio de ciertos oficios que practicaban los trabajadores. De este modo se prestó un mejor servicio y se tradujo en una mejoría para la producción, conforme a la protección que el Estado daba a los trabajadores.

⁵ GARRIDO RAMON, Alena. *Derecho Individual del Trabajo*. Oxford University Press, México año 2009, p.13.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente en el siglo XVIII; algunas ordenanzas hablaron de la libertad de trabajo, sin embargo fueron las cortes las que les dieron la muerte como lo señala el maestro Mario de La Cueva "La ley de 8 de junio de 1813 autorizo a todos lo hombres avecindados en las ciudades del Reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".⁶

Las Leyes de Indias son la primera legislación social que se dictó en el mundo las cuales lamentablemente se pueden resumir en un simple informe legislativo, un examen de la realidad social de la Nueva España ya que la realidad de las normas no correspondió a la realidad de aplicación.

1.2. La constitución de 1857.

Para poder iniciar con la idea del surgimiento de nuestra primer Carta Magna, es importante mencionar el movimiento social de relevancia que dio origen a este ordenamiento jurídico y nos referimos a la revolución de Ayutla la cual tuvo como objetivo principal fue el de derrocar la dictadura de Santa Ana.

En 1856 y 1857 se convocó en la Ciudad de México, a un Congreso Constitucional en el cual surgió la Constitución de 1857, que en su parte medular, en el ámbito de derechos individuales en sus artículos 4º y 5º, se consignó la libertad de profesión, industria y trabajo, y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La Constitución fue jurada el 5 de febrero de 1857 por el Congreso y el entonces presidente Comonfort; sin embargo su ideología liberal fue impedimento para consagrar derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, *Ídem*.

Como lo menciona el maestro Alberto Briceño Ruiz al señalar que en la Constitución con tibieza, establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores y como se menciona anteriormente comenta el maestro que “carece de valor el contrato, pacto nuevo o convenio que tuviera por objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”.⁷

Concordando con lo anteriormente expuesto por el maestro Alberto Briceño Ruiz, la Constitución fue surgida con su fino corte liberal y tibia en cuanto a la protección y definición de los derechos laborales, los cuales fueron plasmados anteriormente en las Leyes de Indias, siendo así en el ámbito laboral desfavorable en cuanto a la protección de los trabajadores.

Como lo menciona el maestro José Dávalos “dentro de un marco de ideas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso constituyente”⁸.

No hay que olvidar uno de los propulsores mas importantes de estos derechos laborales, el licenciado Ignacio Vallarta que en palabras el maestro Néstor de Buen plasma lo siguiente “la libertad de ejercer cualquier genero de industria, comercio o trabajo que sea atril y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a titulo de propietarios. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora”.⁹

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, año 1985, p.47.

⁸ DAVALOS, José. *Ídem*.

⁹ DE BUEN, Néstor, *Op Cit*, p.341.

Se realizaron diversas difusiones de los derechos de los trabajadores siendo su principal propulsor el Licenciado Ignacio Vallarta de las cual se condujo a la aprobación del artículo 5º de la constitución, siendo tímido y cuya revisión, años después, dio origen al artículo 123 de la constitución de 1917.

1.3. La constitución de 1917.

El 1º de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era en ese entonces Ricardo Flores Magon, publicó un manifiesto, el cual contenía el documento pre-revolucionario mas importante en favor de los derechos de los trabajadores; en el están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

Esta Declaración nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

La gran aventura Constitucional de Querétaro fue iniciada por el primer Jefe del ejercito Constitucionalista Don Venustiano Carranza, con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente, la intención de hacer una nueva.

A pesar de que en el artículo 127 de la antigua Constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados. Don Venustiano Carranza señaló que, en su concepto, ese procedimiento podía limitar la voluntad soberana del pueblo. Por otra parte adujo y con razón, que la facultad constituyente podía ser ejercida por otros procedimientos.

Para la reforma de la Constitución, Don Venustiano Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que lo autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000 con base en el censo de 1910. Los Estados y territorios que no alcanzaran el mínimo, podían, de todas maneras, nombrar un diputado propietario y un suplente. Quedaban inhabilitados como candidatos quienes hubiesen ayudado con las armas o hubiesen ocupado puestos públicos en los gobiernos o facciones hostiles al constitucionalismo.

El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1° de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias las cuales las hace notar el maestro Néstor de Buen: "La progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, era sensiblemente apoyada por el Secretario de Guerra, el general Álvaro Obregón. La conservadora representada el grupo adicto al Primer Jefe y de ella formaban parte, entre otros, los autores del proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto."¹⁰

Después de diversos factores inesperados y desde luego, la acción enérgica del ala jacobina y radical hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de la legislación social avanzada. Siendo promulgada la Constitución Política de los

¹⁰ DE BUEN, Néstor, *Ibidem*, p.342.

Estados Unidos Mexicanos publicándose en el diario oficial el lunes 5 de febrero de 1917.

Para que se pudiera consagrar la Constitución Política de 1917 se tuvo que romper con las ideas de las leyes económicas del liberalismo y derrumbar la idea absolutista de la empresa.

Así mismo para la formación de la Constitución de 1917 el proyecto enviado por el entonces presidente Venustiano Carranza no aportaba nada de importancia a favor de los trabajadores solo una adición al artículo 5° en relación de el tiempo de prestar el servicio que se haya convenido, y el cual no debía de ser mayor de un año, ni podía extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

En la Constitución de 1917 se manejó un derecho laboral imperativo, que se sustentaba en el postulado de la coercitividad como todas las normas jurídicas, siendo una de las manifestaciones que se dio en esta constitución, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, y otra es la nulidad de lo estipulado sobre condiciones de trabajo inferiores a las legales.

En el derecho del trabajo, a raíz de la promulgación en el año 1917 de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

1.4. El artículo 123, su nacimiento, formalidades y filosofía.

En el Congreso Constituyente de 1916-1917 después de múltiples discursos atacantes y defensores del dictamen del artículo 5° Constitucional, el diputado obrero, Héctor Victoria, siempre realizó un hincapié hacia los derechos

laborales así como lo menciona textualmente el maestro José Dávalos “En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123 o sea que la constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes de trabajo para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos”¹¹.

En la Constitución de 1917 el artículo 123 se fue elaborando mediante largas discusiones, una fuerte lucha se enfrascaba en las tribunas, las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados en ella.

Como lo menciona el Maestro Alberto Briceño Ruiz, el artículo 123 se realizó con el fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos de la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.”¹²

La fracción X del artículo 73 del proyecto Constitucional presentado por el Primer Jefe se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo. Agregando al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Facultad de Derecho de la

¹¹ DAVALOS, José. *Op.Cit.* p. 43.

¹² BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Op, Cit.* p. 50.

UNAM, Don Fernando Lizardi. Lo cual lo plasma el maestro Mario De la Cueva al señalar: "En su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba que la idea del derecho del trabajo brotó a la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante hablo de la necesidad de fijar las bases Constitucionales de la legislación futura."¹³

La frase de Lizardi, que ha quedado incorporada definitivamente a nuestra historia Constitucional, fue objeto de agudas críticas. En algún momento el diputado obrero Von Versen llegó a decir que "si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!" y Fernández Martínez en la sesión del 27 de diciembre agregaría; "Pues bien, señores, si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al Calvario, señores, Cristo no hubiera sido asesinado" lo que provocó risas y aplausos.

El problema comenzó, a propósito de las adiciones propuestas por la comisión al texto del proyecto. Criticadas por Lizardi y a medias por Martínez en realidad este no sabía por donde andaba. Jara intervino para defenderlas. Especialmente, el ilustre veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una constitución. "Yo estimo decía Jara que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren cerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, por que, señores, hasta

¹³ DE LA CUEVA, Mario. *Op Cit*, p.48

ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro”. Victoria, el brillante diputado por Yucatán, el estado socialista donde el general Alvarado había puesto en vigor la ley del trabajo, tomo después la palabra en contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases Constitucionales que permitieron legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: “la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.”

En la misma sesión inicial, tomo la palabra el diputado Manjarrez. Hablo de la diferencia entre revolución política y revolución social. Menciono que, en un principio se había peleado solo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonoreense que creo la cámara de trabajo. Y pidió que se dictara, no un solo artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la carta magna, que hiciera mas explicita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Múgica, éste como miembro de la Comisión de Victoria, al establecerse el contenido; y de Manjarrez, al sugerir, se concibió nuestro artículo 123. Después Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga; Cravioto, (renovador y anarquista), al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macias, el vilipendiado monseñor, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que había de inspirarse en la legislación obrera que preparo por instrucciones de Venustiano Carranza, y proponer que hicieran lo necesario para que, de acuerdo con Múgica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5º y se preparara un nuevo proyecto, a favor de los trabajadores.

José Natividad Macías redactó y propuso una extensa reglamentación que obligó de hecho a la introducción de un capítulo de garantías sociales, que al final produjo el texto inicial del artículo 123, el cual comprendió no únicamente las cuestiones fundamentales de toda relación de trabajo las cuales enuncia el maestro Santiago Barajas Montes de Oca en su obra :

“

1. La distribución entre el Congreso de la Unión y los gobiernos de los estados, de la facultad para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, a efecto de regir las actividades de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.
2. Una enumeración de las principales condiciones de trabajo: a) la jornada, b) los descansos, c) el salario, d) la vivienda, e) la higiene y la seguridad en el trabajo; prevención de accidentes, f) la rescisión y terminación de los contratos de trabajo; las indemnizaciones y g) contrataciones irregulares o especiales.
3. Lo relacionado con huelgas y paros.
4. Tribunales del trabajo (juntas de conciliación y juntas de conciliación y arbitraje).
5. Normas de protección al salario.
6. Trabajo en país extranjero; normas en materia de contratos; protección a trabajadores migrantes.
7. Cajas de seguros populares y agencias de colocación; medidas protectoras del empleo.
8. Formación de cooperativas para la construcción de habitaciones y defensas del patrimonio familiar.”¹⁴

¹⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Derecho del trabajo*, Editorial UNAM, 1995, p.3.

En el discurso de Héctor Victoria esta la idea fundamental del artículo 123, la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes de trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues, de otra suerte los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Héctor Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes de trabajo, a su vez deberían de ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho Constitucional; para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo el contenido de las Constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero, ¿Qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resulto, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo.

Froylan C. Manjarrez insinuó la conveniencia de que “se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo”. Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separa del artículo 5º e integrara un título especial.

Resalta el ilustre Trueba Urbina que “además de la comisión oficial, en sus trabajos participaron otros muchos diputados y muy especialmente, el gran

guanajuatense José Natividad Macias. El fue autor principal de la exposición de motivos. En el proyecto intervinieron también, Antonio Gutiérrez, los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo, además de Carlos L. Gracidas y el Licenciado Tabasqueño Rafael Martínez de Escobar.”¹⁵

El jefe de la revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisiono al licenciado José Natividad Macias para que apoyase la adopción de un titulo especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macias, posteriormente rector de la Universidad Nacional Autónoma de México, pronuncio un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Venustiano Carranza.

Al concluir el debate, Macias y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete Constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto de nuevo titulo sobre el trabajo, invitaron al Licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macias, la comisión formulo un anteproyecto, sobre el que cambio impresiones con un grupo de diputados y del que salio el proyecto final que se turno a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. En su dictamen, la comisión conservo la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modifico varias disposiciones, y adiciono otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Santiago Barajas montes de Oca plasma que “La idea de ampliar nuevos conceptos sociales al texto del expresado articulo 5 fue sugerida por el diputado

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*, editorial Porrúa, 1999, p.53.

José Natividad Macias, comisionado por Don Venustiano Carranza para poner fin a cualquier controversia que pudiera lesionar los intereses obreros”¹⁶ con esta propuesta por José Natividad Macias sirvió de base para poder realizar nuevas reformas al artículo 123.

El 13 de enero de 1917 fue terminado el proyecto conteniendo las firmas de los miembros de la comisión así como las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo y le daban su aprobación previa.

Tras de varias de discusiones con diversos grupos de diputados, el proyecto final fue turnado a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. Donde no se hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

Empleamos las palabras del maestro Néstor de Buen al mencionar la esencia del artículo 123: “En su génesis del artículo 123 se producen los mismos encuentros de tendencias que caracteriza a todo el proceso revolucionario.”¹⁷

Como lo hace notar Néstor de Buen al citar las palabras del maestro Trueba Urbina “que en cambio que el artículo 123 está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista y en lo que denomina a la dialéctica marxista en el artículo 123 señala que este precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que consistiría en que solo el trabajo produjo el valor de las cosas.”¹⁸

¹⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Ídem*.

¹⁷ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.*, p.305.

¹⁸ DE BUEN, Néstor L. *Ibidem*. p.348.

En el artículo 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, al referirnos al texto original, y en las reformas de 1962 establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, por ende la orientación cambio sustancialmente.

El texto original del artículo 123 aprobado por el constituyente, tantas veces reformado y adicionado, fue el siguiente y el que lo plasma el maestro Néstor de Buen:

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

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 diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren 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 en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

VIII.- El salario mínimo 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 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 ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso de trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera 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 o higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionada.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del 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 materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeadle, previa aprobación de la 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 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo 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 efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará 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 receso, 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 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 transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo serán consideradas 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.”¹⁹

¹⁹ DE BUEN, Néstor. *Ibidem*, p.352.

La Constitución de 1917 ha tenido diversas modificaciones en materia laboral en su artículo 123, en su esencia entre las cuales se citan las siguientes:

A. A partir de 1917 hasta 1929 las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.

Desde el surgimiento de la constitución de 1917 la legislación laboral estaba regida por cada una de las entidades.

B. El 18 de agosto de 1931 nació la Ley Federal del Trabajo, con esto se logra la federalización de la ley laboral, anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.

Con la facultad que le fue otorgada al Congreso de la Unión para poder legislar en materia laboral surgiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931.

C. El 5 de diciembre de 1960 se incorporó el apartado B, que es el que regula a los trabajadores al servicio del estado.

El apartado B regula desde entonces a los trabajadores al servicio del estado y así separar igualmente la competencia en federal y del fuero común.

D. El 21 de noviembre de 1962 se reguló el trabajo de menores, en donde solo se permite prestar su servicio laboral a los mayores de 14 años.

La prestación de servicios de los menores es un gran triunfo en materia de trabajo, debido a que las condiciones económicas daban la situación de la necesidad de trabajar a menor edad para poder ayudar a los gastos del hogar, sin esta reforma anterior se sobrepasaban y pisoteaban los derechos de los menores trabajadores.

E. El 14 de febrero de 1972 se logro la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Así como el trabajo de menores fue un triunfo de la clase obrera también se le puede denominar a la obtención de habitación para los trabajadores en base a créditos para poder hacerse de una vivienda digna y decorosa.

F. En diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, se les otorgo igualdad de derechos frente al hombre y con esto se protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.

Conforme a la evolución de la sociedad así como los diversos cambios mundiales el derecho laboral mexicano siendo parte fundamental de esta corriente como en todo el esquema de derechos hacia la mujer la legislación laboral contemplo en el ordenamiento los derechos laborales de la mujer así como de las trabajadoras embarazadas.

G. En 1980 surgieron las reformas al derecho procesal del trabajo que subsisten hasta nuestros días, adicionándose entre otros muchos preceptos el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se estipula el aviso de despido.

Con los diversos movimientos sociales y debido a las lagunas que existían en la legislación laboral en materia procesal se dio esta reforma.

1.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos los cuales se mencionan a continuación.

El 15 de noviembre de 1928 se convocó a una asamblea obrero-patronal, donde se presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo. A este documento se le da el carácter del primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1929 el entonces presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal de Trabajo, duramente atacado por el movimiento obrero, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

El primer proyecto de Código Federal de Trabajo fue presentado en el mes de Julio de 1929, el cual incluyendo los errores que presentaba en materia sindical y de huelga, así como a la antipatía que tenía el entonces presidente Emilio Portes Gil determinó que fuere rechazada.

Dos años después en 1930, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que ya no se dio el nombre de código, si no el de Ley, siendo discutido en consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo.

A la idea y entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el golpe a los civilistas fue duro, pero no decisivo para lograr la plena autonomía. Se intentó determinar la presunción de la existencia del contrato entre quien prestara un servicio personal y quien recibía con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento.

El maestro Néstor de Buen nos hace mención de la esencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 al plasmar que “Independientemente los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación practica han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.”²⁰

La idea del derecho del trabajo es la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad, su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación laboral.

Como lo queremos hacer notar en las palabras del maestro Mario de la Cueva “los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos por que 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, la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posibles que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.”²¹

Así mismo y como se esta de acuerdo con lo que expresa el Maestro Alberto Briceño Ruiz “a pesar de lo avanzado de esta tesis no era suficiente para

²⁰ DE BUEN, Néstor L. *Ibidem* .p.392.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p.54.

garantizar a los trabajadores. Bastaba con que un patrón sostuviera que no había manifestado su consentimiento para que la carga de la prueba recayera en el trabajador. También fue posible al amparo de esta ley, celebrar contratos de prestación de servicios profesional, técnicos o de comisión mercantil, para que a pesar de las circunstancias reales en que se desarrollara la labor, estas figuras salieran del ámbito del derecho del trabajo, en atención a la voluntad de las partes”.²²

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 17 manifestaba, la existencia del contrato individual de trabajo en el que “por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

Concordando con el maestro Alberto Briceño Ruiz al señalar que si bien es cierto que las normas laborales se imponían a las partes, que no quedaba a su capricho la fijación de las condiciones fundamentales, también lo es que existía un respeto a la voluntad expresada: “el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley”.²³

Desde el anteproyecto de Venustiano Carranza se señalaba que solo el Congreso tendría las facultades para dictar leyes en materia de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo nombre que se le dio y quitándose ya la idea de Código fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y en su artículo 14 transitorio se declararon derogados todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaciones de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo dando así una autonomía al Congreso para poder legislar en materia

²² BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Op.Cit.* p.63.

²³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Ídem.*

de trabajo y que la clase obrera a nivel nacional se regiría bajo una sola la Ley Federal del Trabajo.

Desde su entrada en vigor hasta el 30 de abril del año 1970 fue reiteradamente reformada y adicionada entre las modificaciones realizadas se citaran a continuación algunas de ellas:

- a) En el año de 1933 se reformaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- b) Por decreto del 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.
- c) El decreto del 17 de octubre de 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.
- d) En el año de 1941 se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga.
- e) Por decreto del mismo año se reglamentaron las reformas Constitucionales relativas a los trabajos de las mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Los motivos que impulsaron la creación de la Ley Federal del Trabajo eran que urgía remediar las graves injusticias, que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política el de ser justas.

El Poder Ejecutivo, el 27 de septiembre de 1927, expidió un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y seis días después se expidió el Reglamento de Organización y Funcionamiento.

En realidad, Octubre de 1968 no solo marca una etapa oscura en nuestra historia respecto del pisoteo de los derechos de los mexicanos y de sus garantías individuales sino también en materia laboral fue afectada seriamente desde el punto crítico de la evolución de México. Pese a la derrota del movimiento estudiantil, pese a cientos de muertos y miles de detenidos, pese a que, por encima de todos se mantuvo el “orden jurídico” y se preservaron las instituciones del sistema, en realidad en Tlatelolco se quebró una estructura, ya debilitada por los movimientos sociales periódicos.

El vencedor fue el derrotado. El proceso que se inicia en Carranza y solo se interrumpe con Cárdenas, llego a su fin el 2 de octubre de 1968. No importa que aun se conserven algunas de las estructuras formales. Se trata, simplemente, de situaciones irreversibles y México no puede ya volver a lo que fue antes de 1968. Se puede decir que a partir del año 1968 los derechos de los trabajadores tenían que cambiar, lo cual se fue formando desde este momento para poder realizar diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que surgiera una nueva y mejorada Ley Federal del Trabajo.

1.6. Ley Federal del Trabajo vigente.

Como lo hace notar el maestro Néstor de Buen al referirse que: “fue buena si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son básicamente creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que evidentemente no podía ser de otra manera.”²⁴

La ley vigente tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación, el primero de ellos en el año de 1962, resultado del trabajo que realizo la comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos en el cual dentro del artículo 123 apartado “A”, se estaría acorde con la elevación a 14 años como

²⁴ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.*, p.391.

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 los empleos; y la definición de las competencias de las autoridades federales y locales del trabajo, el cual fueron aprobadas las reformas en noviembre de 1962.

El segundo fue concluido en el año de 1968 el cual fue aprobado y publicado en el diario oficial el 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año la cual claramente señala que el trabajo no es un mercancía; que se debe preservar la dignidad del trabajador; que debe existir una igualdad de derechos frente a un trabajo igual; que apela a la imperatividad de las disposiciones del trabajo frente a la mentirosa autonomía de voluntades pregonada por el derecho civil; que establece que la relación de trabajo no es un mero cambio patrimonial, sino que, en esencia, es un derecho humanista que tiende a la satisfacción de las necesidades y al desarrollo de la persona que entrega su esfuerzo para la subsistencia de la sociedad; que se opone a las jornadas excesivas que atentan contra la salud de los trabajadores; que sostiene como principios esenciales los relativos a la estabilidad en el trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos; que, pese a sus distorsiones corporativistas, impulsa los derechos de sindicalización, contratación colectiva y huelga.

Como lo menciona el maestro Mario de la Cueva que la ley en su elaboración “configuro un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa “.²⁵

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p.153.

Concordando con lo expresado por el maestro Alberto Briceño Ruiz al mencionar que “Con un criterio mas adecuado a la esencia del derecho del trabajo la Ley Federal del Trabajo de 1970 da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.”²⁶

Para las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y nos hace saber Néstor de Buen la posición de la clase patronal al mencionar que “La clase patronal presento un estudio que dividía en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables.”²⁷

Por iniciativa de los diputados y senadores se introdujeron varias modificaciones, como el artículo 3º transitorio, relativo a la prima de antigüedad pero sin alterar sustancialmente el documento original.

De estos se hace la referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial de seguros, trabajo a domicilio, huelga, participación de utilidades y casas habitación.

A diferencia de la Ley de 1931 el ordenamiento en vigor, sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo, y se menciona a este como el documento donde se consignan las condiciones de la prestación del servicio.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto *Op. Cit.* p.66.

²⁷ DE BUEN, Néstor L. *Ídem.*

CAPITULO II

LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1. Las relaciones de trabajo.

Los elementos esenciales de la relación de trabajo, son la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el pago de un salario.

1) La prestación de un trabajo personal.

La prestación de un trabajo personal (físico o intelectual), implica la realización de actos materiales, concretos y objetivos, que ejecuta el trabajador, con su pleno conocimiento, en beneficio del patrón. De hecho, este elemento de la relación de trabajo da origen a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

2) La subordinación.

La subordinación, es el principal elemento de la relación de trabajo y su característica esencial, es un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador.

3) El pago del salario.

El otro elemento de la relación de trabajo, es el pago de un salario o la justa retribución. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Conforme a lo anterior, es evidente que, para tener acreditada la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos extremos: la obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal); la dirección del patrón y la dependencia del trabajador (subordinación), y el deber del patrón de pagar una retribución (pago de un salario).

Tal y como lo menciona el maestro Néstor de Buen al establecer los elementos de la relación de trabajo: “por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8º al señalar que “trabajador es la persona física que preste a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. La deficiente redacción del artículo 3º de la ley de 1931 plantea la duda acerca de si las personas morales podían ser trabajadores.”¹

Por otro lado bien puede encontrarse a una persona física, o a una persona jurídica colectiva, o persona moral, Habiendo tendencia en el derecho del trabajo hacia la despersonalización de la empresa, para convertirla en un concepto económico, predominando entonces los valores reales sobre los personales.

El derecho del trabajo tiene la clasificación, por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, dependiendo de que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera.

¹ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit* p.490.

Esto lo refuerza el maestro Mario de la Cueva al especificar que: “el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos e inversamente, los sindicatos solo intervienen en las relaciones colectivas”.²

2.1.1. Relación individual de trabajo.

El Artículo 20.de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza a la relación de trabajo como “cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Para que exista la relación laboral debe de contener tres características:

- Personal: ya que lo debe de prestar la persona que se entrevista y se contrata para ello no pudiendo transferir este derecho otra persona.
- Subordinado: es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.
- Remunerado: se entiende por la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por su servicio prestado.
- Adicionalmente estar sujeto a un horario.

La persona que ingrese al trabajo, le interesara conocer sus derechos y obligaciones, a efecto de mantenerse por tiempo indefinido en el empleo, salvo que haya firmado un contrato temporal.

Se puede observar, que debe de existir el contrato individual de trabajo, en el cual se debe dar un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, donde el primero ofrece la actividad que se va a desempeñar y el segundo manifieste su deseo de aceptar realizar el servicio que se requiere, en el contrato se deben establecer las condiciones generales de trabajo resaltando

² DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p.150.

como puntos importantes: el salario, la duración de la jornada, vacaciones, aguinaldo, domicilio donde se llevara a cabo la prestación de servicios entre otros.

En consecuencia, contrato individual de trabajo y relación de trabajo producen los mismos efectos legales, como lo dispone el tercer párrafo del citado artículo 20, por lo que en esta particular concepción esta presente la evolución que en el orden social ha sufrido la idea tradicional de contrato laboral, así como la de servicio.

Como lo manifiesta la maestra Patricia Lemus Raya “la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo doctrinariamente son tan distintas, ya que puede existir relación laboral sin contrato y al contrario.”³

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca nos hace mención de las instituciones que en México buscan dar empleo a la permanente demanda que existe en la actualidad de trabajo y que las reglamenta nuestra ley, siendo “el Servicio Nacional de Empleo y las agencias de colocación, a través de la primera de estas instituciones se orienta a las personas que ingresan a la mano de obra y a quienes quedan sin ocupación, para que hagan uso de su capacidad para el trabajo.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social reglamenta y controla el manejo y funcionamiento de las agencias de colocación para ofrecer seguridad tanto al solicitante del empleo como al empleador que lo contrata.”⁴

³ LEMUS RAYA, Patricia. *Derecho del Trabajo*, McGraw Hill de México, 2001.p.57.

⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Op. Cit.*p.31.

2.1.2. Relación colectiva de trabajo.

Las relaciones colectivas de trabajo, se dan entre colectividad obrera y una o varias empresas y consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones colectivas

Después de haber visto las relaciones individuales de trabajo, en donde las figuras principales son patrón y trabajador exclusivamente, podemos afirmar que las relaciones colectivas de trabajo se refieren al patrón o sindicatos de patrones y al sindicato de trabajadores.

En las luchas sindicales se obtuvieron, derechos dentro del contrato colectivo de trabajo, como lo son las cláusulas de admisión y exclusión o de separación en donde el sindicato podía imponer al patrón, los trabajadores que creyera convenientes.

Los sindicatos son personas jurídicas constituidas con su propio capital, así como pueden adquirir bienes muebles, o bien bienes inmuebles, ya que la limitante que tienen es que sea única y exclusivamente para los fines del propio sindicato, y lo mas importante es que pueden defender sus derechos ante las autoridades.

Hacemos nuestra la concepción que menciona la maestra Patricia Lemus Raya al plasmar al respecto de la creación de los sindicatos "Crear un sindicato es un derecho constituido en el artículo 123 de la constitución, pueden ser estos,

de trabajadores o bien de patronos aunque nunca mixtos, los sindicatos se dividen de acuerdo su objeto o función, así lo dispone al artículo 360.”⁵

Para poder constituir un sindicato es necesario que se integre por veinte trabajadores en servicio activo por lo menos.

Conforme al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo los estatutos de los sindicatos contendrán:

1. Nombre del sindicato.
2. Domicilio.
3. Objeto o finalidad del sindicato (estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses).
4. Duración.
5. Condición de admisión de miembros.
6. Obligaciones y derechos de los asociados.
7. Expulsión y correcciones disciplinarias.
8. Convocatoria de las asambleas.
9. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.
10. Periodo de la directiva.
11. La regulación de la administración.
12. Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.
13. Época de presentación de las cuentas.
14. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
15. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Dentro de los cuadros de libertad sindical, el derecho que tienen estas organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos, así como elegir libremente sus representantes, y formular su programa de acción.

⁵ LEMUS RAYA, Patricia. *Op. Cit.*, p. 59.

Los sindicatos deben de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el departamento de registro de asociaciones, en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje locales en los casos de competencia local.

A partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se han practicado la negociación bipartita y la tripartita. La primera a través de condiciones de trabajo en los contratos colectivos cada dos años y la segunda, en la participación de trabajadores, patronos y gobierno en la Comisión de los Salarios Mínimos, en la Comisión Nacional para el Reparto de utilidades y en el Servicio Nacional del Empleo, negociación tripartita es así mismo la formación y revisión de un contrato ley.

De lo anterior lo plasma en su obra el maestro Santiago Barajas Montes de Oca al señalar que “la negociación colectiva es un concepto jurídico cuyos dos elementos (el obligatorio y el normativo), permiten el cumplimiento de obligaciones que por si mismas se imponen a trabajadores y patronos, mediante la creación de un conjunto de normas que dan origen a un derecho particular admitido por el ordenamiento legal que les da vigencia, sujeto a la libertad individual y al interés colectivo.”⁶

En México existe la libertad de no afiliarse a un sindicato, al garantizar que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

Ya que hablamos de libertad sindical, justo es señalar también las prohibiciones que a los sindicatos les establece la ley del trabajo en México y estas son las de intervenir en asuntos religiosos y la de ejercer la profesión de comerciantes

⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Op. Cit.* p.32.

con animo de lucro. En tiempo del presidente Lázaro Cárdenas se borro dicha prohibición del texto de la ley.

Los sindicatos se disolverán:

1. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran.
2. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

2.2. Los sujetos de la relación individual del trabajo.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son el trabajador y el patrón; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

Los sujetos de la relación individual de trabajo los enuncia el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, donde se define que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

De lo anterior la relación individual de trabajo esta conformada por el trabajador que debe de ser una persona física, que cumpla o realice los servicios encomendados de manera personal y por otro lado el patrón el cual puede ser persona física o jurídica, la cual debe de respetar los derechos del trabajador así como hacer valer los suyos que se hallan plasmado en el contrato individual de trabajo.

Debe partirse que la ley tiene como preocupación central al trabajador requisito para el logro del equilibrio y la justicia social.

2.2.1. Trabajador.

En nuestra legislación laboral se estipula en su artículo 8º el concepto de trabajador siendo este la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La cuestión del nombre con que debe de conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras. Al principio del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos se dirigían, a los obreros la expresión trabajador es la que tiene mayor aceptación.

El maestro de la Cueva manifiesta al respecto que en “La definición de la ley de 1931 adolecía del defecto de hablar en general de persona sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales, ciertamente inexistente ya que todo trabajo en alguna medida supone una actividad física e intelectual en alguna medida.”⁷

La circunstancia de que trabajador sea un vocablo que, por su amplitud, permite incluir a obreros y empleados, lo dota de esa generalidad conveniente para comprender a todos los sujetos del contrato laboral que aparecen como parte obligada por su prestación característica.

Para que una persona pueda ser conceptuada como sujeto de la prestación laboral en el contrato de trabajo deben concurrir estos elementos:

- A) Tratarse de una persona [física](#);
- B) Realización de un trabajo, de una actividad, [manual](#), intelectual o mixta;

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Ci.*, p.153.

- C) Relación de subordinación entre quien da el trabajo y quien lo recibe;
- D) Una remuneración, aún cuando no se hubiera fijado de antemano su cuantía.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que se obliga con la otra parte patrono o empleador a restar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

Por obrero se entiende el que obra, el que hace alguna cosa, el que trabaja. En la acepción más restringida es la persona que, directa o materialmente, aplica su actividad a la obra de la producción, mediante un contrato que lo subordina jurídica, técnica y económicamente y por el cual percibe un salario.

La distinción entre empleados y obreros es aceptada en el [lenguaje](#) corriente e incluso en las legislaciones. Se tiene en cuenta la jerarquía social, ya que el empleado suele catalogarse entre la denominada clase media; y el obrero, entre las populares.

La remuneración de aquél, recibe casi siempre el nombre de sueldo; y la de éste, con mayor frecuencia, la de jornal o salario. En aquél predominan las tareas [intelectuales](#) o de [oficina](#) las de trámite, [registro](#), [archivo](#); en los obreros se advierte el mayor esfuerzo muscular o físico, la realización de labores [manuales](#), de limpieza o de mera vigilancia, entre otras.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que sus normas presuponen la presencia de la persona humana.

No todas las personas físicas son trabajadoras. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría.

La legislación nueva recalca de su precedente en tres aspectos como lo manifiesta el maestro Mario de la Cueva: “a) el precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio la nueva ley es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique, automática e imperativamente el estatuto laboral. b) en segundo lugar la vieja ley hablo de una prestación de servicios bajo la supervisión y dependencia del patrono en cambio al ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado c) finalmente y dentro del profundo respeto a la dignidad humana la ley se aparto de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y el pensamiento nuevo que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, si no que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo la ley se ocupo solamente del trabajo subordinado.”⁸

Existen diferentes tipos de trabajadores los cuales los clasificamos de la siguiente manera:

- Trabajador Toda persona que preste sus servicios a una empresa o persona, en forma material, intelectual, técnica o profesional mediante un convenio o contrato.
- Trabajador de planta es el personal sindicalizado que presta sus servicios por tiempo indefinido a la empresa.
- Trabajador de confianza, cuyas funciones que desempeñan pueden ser la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como la de trabajos personales del patrón dentro del centro de trabajo que cuentan con la fe y la confianza del patrón.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ibidem. p.159.

Entre las obligaciones primordiales del trabajador son las siguientes.

1. La de prestar el trabajo en forma personal.
2. Hacerlo con eficiencia, calidad y cantidad de trabajo.
3. Deber de lealtad.
4. No divulgar los secretos de la empresa.
5. Las obligaciones humanitarias.
6. Las obligaciones morales y sociales.

2.2.2. Patrón.

Así como en el subcapítulo anterior se mencionó acerca del patrón nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 10 establece que “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Por patrono o empresario se designa a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, o de satisfacción personal la que contrata al trabajador para que le preste servicio.

El maestro Mario de la Cueva nos ilumina con el concepto de patrón de la antigua ley de 1931 al redactar que “El artículo 4º de la ley vieja decía que “patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo” una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio la ley de 1970 expresa en su artículo 10º que “patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo.”⁹

⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Ídem*

En la conceptualización de patrón hay tantas implicaciones políticas, sociales, económicas y hasta religiosas que el simple problema de la denominación, acreedor de trabajo como algunos autores lo llaman, es motivo de polémica más allá del derecho como después veremos.

Interesándonos en el concepto su doble condición la de acreedor y de deudor en la relación laboral, sin olvidar de que hoy se considera como empleador no a la persona física del propietario de la empresa si no a la propia empresa y por lo tanto con su personal constituyen un todo único que puede, como tal pasar de uno a otro propietario de la empresa.

Se entiende que el patrón puede ser una persona física o persona moral, entendiendo por moral a todas las sociedades tanto civiles como mercantiles, debidamente constituidas pagando los servicios prestados por el trabajador.

Hacemos nuestro lo manifestado por el maestro Néstor de Buen al plasmar que “A la definición vigente podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente.”¹⁰

Así como lo manifiesta de igual manera el maestro Néstor De Buen al referirse que “la definición mas completa es la de Juan D. Pozzo, con la única observación de que el termino dependencia resulta falso, por lo que preferimos eliminarlo.”¹¹

Las obligaciones de los patronos, se derivan del contrato individual del trabajo, que de alguna manera están destinadas como todas las normas de trabajo, a

¹⁰ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.* p.502.

¹¹ DE BUEN, Néstor L. *Ídem.*

regular la salud, la vida y la dignidad de los trabajadores y a cooperar a la elevación presente y futura de los niveles de vida mencionando las siguientes:.

- La de ofrecer el trabajo.
- La de recibir el producto del trabajo.
- La de proporcionar los instrumentos y herramientas de trabajo.
- La de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo.
- La alfabetización de los trabajadores hasta llegar a su educación primaria y secundaria.
- La capacitación profesional de los trabajadores y en su caso de los hijos.
- Las de previsión social, inscribirlos al Instituto Mexicano del Seguro Social, mantener la seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
- Otras como permitir la creación de sindicatos.

2.3. Las vicisitudes de la relación individual del trabajo.

La relación de trabajo se encontrara, como un acto jurídico y las condiciones de trabajo estarán determinadas, por el acto que le dio origen por la ley y por los contratos colectivos, contrato ley, o contratos colectivos de carácter obligatorio.

Ahora bien no cabe duda de que la relación individual del trabajo con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, se van transformando las condiciones de la misma.

Las relaciones de trabajo, están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o en forma definitiva, su continuidad. Algunas por el resultado de la conducta o circunstancias de una de las partes; otras el factor en juego será ajeno a ellas; un caso fortuito o de fuerza mayor. Podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral sea producto de una mezcla de situaciones.

La Ley Federal del Trabajo, al hablar de la modificación, refiere solo a las condiciones de trabajo y no a la relación laboral, también, siguiendo un orden lógico no podrá modificarse aquello que esta suspendido o terminado, por lo que, debe de tratarse de la modificación en primer término.

La modificación como lo menciona el maestro Néstor de Buen al señalar “la relación laboral la cual entendemos por modificación a la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral. Puede haber modificación subjetiva o modificación objetiva.”¹²

La primera se produce, en la relación laboral, en el caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro.

Y la modificación objetiva, es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral.

El alcance de la modificación, por su importancia, se puede determinar, respecto de una relación laboral, si es o no valida. Sobre esto hablaremos del *ius variandi*.

Mario de la Cueva quien expresa su punto de vista como sigue:”El juego de las diferentes fuentes del derecho del trabajo hará que se vaya modificando el contenido de la relación individual de trabajo y bien puede suceder que, con el tiempo, nada subsista de las primitivas condiciones de trabajo.”¹³

Los contratos colectivos, producen modificaciones de las condiciones de trabajo, ya que las revisiones de los contratos colectivos implican, aumentos en

¹² DE BUEN, Néstor L. *Ibidem* .p.575.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p 464.

los salarios. Así como las reglas escalafonarias modifican las condiciones individuales.

El *ius variandi* se refiere a circunstancias secundarias de la relación laboral. Al respecto menciona el maestro Néstor de Buen que: “En su esfera de acción abarca lo que se refiere a la determinación del lugar de trabajo; esto es, la posibilidad de trasladar al trabajador de un lugar a otro, conforme a las variaciones que experimente el establecimiento.”¹⁴ Podrá el empresario, trasladar al trabajador de un puesto a otro sin que ello signifique la variación de su ocupación,

La modificación de las condiciones de trabajo por la notación constituye, la forma tradicional de cambio en las obligaciones y derechos derivados de la relación de trabajo, a nivel individual. Puede ser subjetiva, importando la sustitución de alguno de los sujetos de la relación laboral siendo su mejor expresión la sustitución de patrón.

La costumbre y los usos no explican, por si mismos, la modificación de la relación de trabajo.

El concepto del *ius variandi*, como derecho patronal a imponer modificaciones a las condiciones de trabajo, no es aceptable en nuestro derecho.

La notación, entendida como medio de modificar las obligaciones y derechos laborales, sin que se afecte a la relación, en si misma considerada (subsiste la relación, con diferentes condiciones), solo explica las alteraciones pactadas, siempre de manera expresa.

La suspensión radica en el cese de la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón.

¹⁴ DE BUEN, Néstor L. *Ídem*

Igualmente lo señala el maestro Néstor de Buen al referirse que la suspensión, “presume la continuidad de la relación laboral, pero detiene el cumplimiento, por regla general de las obligaciones fundamentales.”¹⁵ Estas causas, a pesar de que cesa la obligación de trabajar, por un cierto periodo, subsiste la obligación de pagar el salario.

Casos típicos son los descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo, reposos extraordinarios para lactancia, reposo de una hora en medio de la jornada para los menores de dieciséis años, descanso semanal, días de descanso obligatorio y vacaciones.

2.4. Terminación de la relación individual del trabajo.

Todos conocemos como empezar una relación de trabajo, pero pocos conocen la manera de terminar una relación de trabajo; debido a que existen muchas formas de concluir una relación de trabajo.

Conceptualizando la terminación, es la disolución de la relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.

Entendemos por terminación de la relación de trabajo la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

¹⁵ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.* p.597.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo.

Puede también jugar la voluntad de las partes, pero solo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral.

Una de las causas por las que terminan las relaciones de trabajo son por muerte del trabajador donde pueden existir dos supuestos, el primero que sea un riesgo de trabajo siendo que los riesgos de trabajo son accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, Ocasionándole la muerte donde el patrón debe otorgarle al legítimo heredero las prestaciones irrenunciables que son: antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, pagado de manera proporcional si es el caso, además de las indemnizaciones que le correspondieran si es riesgo de trabajo.

Por renuncia del trabajador es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo, no contempla la renuncia como tal y no existe la figura en dicha Ley; pero en la práctica es muy recurrida esta manera de terminación laboral. Se da, cuando el trabajador de manera voluntaria y unilateral, decide terminar la relación de trabajo.

La renuncia debe de ser elaborada directamente por el trabajador y que ésta sea libre, y voluntaria. Que el trabajador lo elabore en una hoja en blanco y de su puño y letra, (siempre y cuando sea legible lo que se escribe).

Al trabajador que renuncia le corresponden solamente sus prestaciones irrenunciables, solo que en caso de la antigüedad debe tener laborando 15 años o más porque de lo contrario no le correspondería la antigüedad.

Por mutuo consentimiento donde el trabajador y el patrón llegan a un acuerdo de voluntades para dar por terminada la relación de trabajo. El finiquito en este apartado prácticamente son las irrenunciables y lo que se haya pactado pagar.

La terminación de la relación de trabajo esta prevista en el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo donde señala que “Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

Citando el mencionado artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo menciona las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Al referirse que Son causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38 y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

El patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión. En caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el

patrón, en los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionar el domicilio registrado y solicitar 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.”

La ley es clara al determinar las causas en que las que tanto el trabajador como el patrón carecen de responsabilidad.

El patrón también puede romper la relación individual si existe motivo justificado, lo que implicara que el trabajador separado ejerza acciones en contra de su patrón, para que le pague las prestaciones a que tuviere derecho.

En la relación individual la terminación de la relación puede ser por mutuo consentimiento, por muerte del trabajador; por terminación de la obra o vencimiento del término; incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador.

En la relación individual de trabajo pueden presentarse varias situaciones pudiéndose decir anómalas o de caso fortuito o fuerza mayor para la terminación de la relación individual de trabajo:

1. El trabajo de temporada, en particular el trabajo agrícola, siempre que no fijase periodo de ejecución ni determine la labor a realizar cuando esta clase de ocupación no corresponda a una actividad permanente. Al concluir la siembra o recolección termina la contratación sin responsabilidad patronal.
2. El trabajo eventual, al concluir las causas que le hayan dado origen. Se incluye en esta causal el trabajo artesanal y a destajo, por la naturaleza propia de estas actividades sujetas casi siempre a convenios previos entre trabajador y patrono.

3. La incapacidad física, mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del servicio.
4. La muerte del trabajador.

Otras formas de terminar son el mutuo consentimiento de trabajador y patrono, así como la rescisión del contrato por cualquiera de los motivos establecidos en los artículos 47 y 51 de la ley, los primeros relacionados con la no responsabilidad patronal; los segundos cuando es al trabajador a quien se faculta el adoptar esta determinación.

En México no es permitida, la simple facultad del patrón para dar por terminada a su único criterio la relación de trabajo. De existir causa justificada para ello, debe dársele aviso por escrito de la rescisión de su contrato de trabajo y especificarle los motivos, a efecto de que se encuentre en posibilidad de proveer a la defensa de sus intereses.

Así como lo plasma el maestro Alberto Briceño Ruiz: “La voluntad no constituye un elemento de existencia de la relación de trabajo la prestación del servicio produce consecuencias jurídicas que afectan al patrón y al trabajador”.¹⁶

Mario de la Cueva consigna: “que la relación de trabajo es una situación Jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que sea el acto que le dio causa u origen en la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y los contratos ley y de sus ramas supletorias. De estas que es mas una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: el trabajo subordinado; la prestación del trabajo, por el hecho de sus iniciación se desprende del acto o

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Op. Cit* .p.85

causa que le dio origen y provoca, por si misma la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, exclusivamente de la voluntad del trabajo; la prestación del trabajo crea una situación Jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo :en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones da cada una de las partes depende desacuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.”¹⁷

Los efectos que produce la terminación los manifiesta el maestro Néstor de Buen al referirse que “La terminación produce, siempre una obligación patronal, salvo en casos de renuncia en lo que se requiere una antigüedad de por lo menos quince años, para tener derecho a la prima correspondiente. En algunas situaciones surge, además una responsabilidad económica complementaria.”¹⁸

Para el doctor de la Cueva “solo la voluntad del trabajador cuenta en la disolución de dicha relación laboral, salvo los casos de incumplimiento de las obligaciones contraídas o de motivos justificados delimitados en la ley.”¹⁹

Por lo que respecta al trabajo por tiempo limitado o para obra determinada, la ley contempla la posibilidad de prorroga del contrato y no la terminación del mismo al concluir el plazo o no haberse terminado la obra en la cual el trabajador hubiere sido contratado.

Varios son los requisitos que deben de configurar el principio de la estabilidad como lo menciona el maestro Mario de la Cueva: “a) la necesidad permanente de un servicio; b) que dicho servicio forme parte de actividades normales y

¹⁷ DE LA CUEVA MARIO. *Op. Cit.* p. 457.

¹⁸ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.* p.597.

¹⁹ Ídem.

uniformes; c) que el trabajador preste el servicio todos los días, salvo la presentación de contingencias imprevistas; d) el cumplimiento estricto de lo establecido en el contrato, y e) al ser acreedor al respeto y divinidad merecidos.”²⁰

En consecuencia, no solo en la ley si no en las convenciones colectivas debe quedar consignado el principio de estabilidad, y tomarse en cuenta para cualquier eventualidad en obligadas situaciones de movimiento de personal, de supresión de puestos con carácter temporal o definitivo, de resultar imposible el mantenimiento de la planta laboral.

En otras legislaciones es obligatorio incluir en los contratos una cláusula, en el sentido de que los mismos quedan automáticamente prorrogados por el tiempo que resulte necesario.

En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrón. En realidad este es un derecho excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.* p. 459.

CAPITULO III

CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

3.1. Los conflictos individuales de trabajo.

La palabra conflicto viene del latín *conflictos* (de *con*: juntos, y *fligere*; golpear), que significa combate, lucha, roce. Jurídicamente esta anotación pasa a ser *collisio* (de *con*; juntos, y *laudere*; herir), que denota choque violento o directo.

La expresión conflicto no es única. En el mismo campo del derecho suelen emplearse además otras de significado análogo. El mismo Guillermo Cabanellas menciona las voces colisión que define “como el choque material entre individuos o núcleos”.¹

Para Mario de la Cueva “los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”²

En los conflictos laborales queda eliminada la teoría judicial, por virtud de la jurisdicción social del trabajo que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión de dichos conflictos en los términos de la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para el cumplimiento de la función revolucionaria de la norma laboral, que es tuitiva y reivindicatoria de los trabajadores.

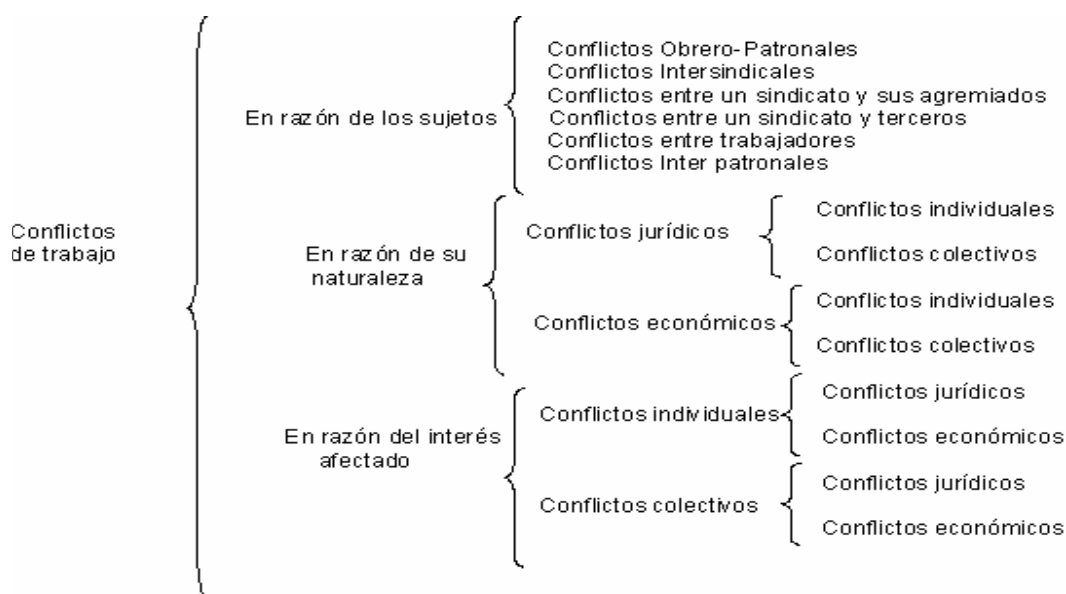
¹ CABANELLAS, Guillermo. *Derecho de los Conflictos laborales*, Bibliografica Omeba, Buenos Aires, 1966, p.44.

² DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del Trabajo*, T I. Editorial Porrúa, México .p. 19.

Los conflictos de trabajo, han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego, sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo; bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras.

La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes, en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

Respecto a la clasificación que se realiza de los conflictos de trabajo que se suscitan en nuestro derecho laboral mexicano, nos permitimos realizar un cuadro donde se clasifican a los conflictos de acuerdo a los sujetos que intervienen en el conflicto, a su naturaleza y al interés que afecta.



De lo anteriormente ilustrado nos permitimos plasmar el contenido de cada uno de los conflictos antes mencionados.

En razón de los sujetos.

- a) Conflictos obrero patronales. Se presentan entre uno o varios trabajadores, o uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones. En este tipo de conflictos es donde se colocan frente a frente el trabajo y la empresa, se entenderá fácilmente que son los conflictos laborales más numerosos e importantes.
- b) Conflictos Inter sindicales. Son los que se suscitan entre dos o más sindicatos.
- c) Conflictos entre un sindicato y sus agremiados. Se trata de conflictos que tienen una naturaleza originariamente individual, por que ocurren entre un sindicato, persona jurídica y uno o varios de sus miembros, y por que la sentencia que se dicte no afectara los derechos de los restantes miembros de la comunidad ni el interés general de la misma.
- d) Conflictos entre un sindicato y terceros. Su naturaleza es individual y entre ellos podemos citar a los que se presentan con motivo de la aplicación de la cláusula de admisión.
- e) Conflictos entre trabajadores. Son los que se suscitan entre trabajadores de la misma empresa, ocasionados por la aplicación de normas individuales de trabajo que los afectan exclusivamente a ellos.
- f) Conflictos Inter patronales. Pertenecen mas bien al campo teórico no se dan en la vida real. Mario de la Cueva propone uno que incluso el mismo

tilda de especulativo, se refiere al “conflicto surgido con motivo de un contrato ley, cuando un empresario le reclame a otro la concurrencia desleal que le causa daños por el incumplimiento de la condiciones de trabajo convenidas.”³

En razón de la naturaleza.

- a) Conflictos jurídicos. Son los que se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.
- b) Conflictos económicos. Surgen por el establecimiento, modificación, suspensión o extinción de las condiciones de trabajo.

En razón del interés afectado.

- a) Individuales. Aquellos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.
- b) Colectivos. Los que conciernen a la colectividad de los trabajadores como tal, esto es en consideración al numero de ellos, sino a que este implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma.

De acuerdo a Carnelutti, “el conflicto cuando se plantea ante los tribunales, adquiere el carácter de litigio, como conflicto de intereses y contrapone al litigio individual el conflicto colectivo, entendiendo como litigio colectivo con esta nota diferencial:

³ DE LA CUEVA, Mario.. *Op. Cit.* p. 462.

Consiste en que no es un conflicto particular de intereses, relativo a dos sujetos determinados, sobre un determinado bien sino una serie de conflictos relativa a dos categorías de interesados, sobre una categoría de bienes. “⁴

- c) Conflictos económicos individuales. Un ejemplo sería el que se presenta con motivo de que un trabajador, en uso de la facultad que le concede el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, solicita la modificación de las condiciones de trabajo.
- d) Conflictos económicos colectivos. Tenemos por ejemplo el que se genera con motivo de la negativa del patrón, a quien se autorizó la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, de reanudar las labores una vez que cesaron las causas que originaron la suspensión.
- e) Conflictos jurídicos individuales. A manera de ejemplo se encuentra el que se suscita con motivo de la inconformidad de un trabajador con el monto de la cantidad que se le asignó por concepto de participación de utilidades.
- f) Conflictos jurídicos colectivos. Sería por ejemplo el derivado de la interpretación de una cláusula contenida en un contrato colectivo.

Por lo que hace a el conflicto individual de trabajo base del tema que nos ocupa es aquel que se refiere a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Se trata de un conflicto individual, por que lo que está en juego es la aplicación de una cláusula de carácter colectivo a determinados trabajadores, y solo

⁴ CARNELUTTI, Francisco. *Sistema de derecho Procesal civil*, tomo I p.306.

cuando esa violación se generaliza en perjuicio de la comunidad obrera, se tratara de un conflicto colectivo.

Como características de los conflictos mencionamos las siguientes:

- Son controversias, que surgen de la prestación subordinada y personal de un servicio.
- Derivan de la actividad laboral.
- Parten de los sujetos de las relaciones laborales.
- Son sociales y dinámicos.
- Son de orden público y deben acatarse a las normas de trabajo.
- En los conflictos de trabajo, los desiguales son tratados por la ley de manera desigual.

Por otra parte, tampoco los trabajadores individualmente considerados pueden ejercitar acciones colectivas.

Mario de la Cueva señala que “un conflicto individual puede convertirse, en un momento dado, en conflicto colectivo. Por ejemplo, un despido de varios trabajadores por haber incurrido en una causal de rescisión de la relación de trabajo solo da lugar en principio a una serie de conflictos individuales; pero si ese despido es masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, ya que la comunidad de trabajadores sufre cuando se violan las normas laborales en relación con una cantidad considerable de sus miembros.”⁵

⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho del Trabajo* Tomo II, Editorial Porrúa, México 2008. p.516.

De acuerdo a todo lo anterior, podemos mencionar que los conflictos individuales, son las diferencias que afectan los intereses personales de uno o varios trabajadores; en tanto los conflictos colectivos son los que afectan el interés colectivo plasmado en el contrato.

3.2. La solución de los conflictos individuales de trabajo.

Para la solución de los conflictos individuales de trabajo, existe la conciliación la cual entendemos por los actos de las partes que por si mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

La conciliación es una forma de resolución de los conflictos individuales de trabajo y la cual se define como la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

Menciona el maestro Alberto Trueba Urbina que: “la doctrina legal sostiene que los patrones y obreros no pueden rehusarse a someter a la conciliación de las juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, pues la constitución no establece la facultad de sujetarse a la decisión de estas juntas, si no que impone a patrones y obreros la obligación de someter sus conflictos a ellas”.⁶

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo si las partes no se concilian privadamente, los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, México 1978 .p.191.

provocar la conciliación, la cual es trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos jurídicos.

Georges Scelle define el procedimiento de conciliación como “tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con objetivo de evitar el conflicto judicial propiamente dicho” Este concepto comprueba el avenio y la transacción que incluye no solo la prevención del conflicto sino la renuncia reciproca de derechos y además, conforme a nuestra legislación del trabajo, la renuncia de derechos obreros es nula.

A partir de las leyes revolucionarias y de la vigencia del artículo 123 constitucional, los conflictos fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, instituciones extrañas a los sistemas judiciales, no obstante el reacio abolengo en la magistratura de la conciliación y el arbitraje, aunque en el juicio laboral tiene otro sentido mas que individualista, eminentemente social.

La aplicación de los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos del trabajo, vino a significar en la practica la substitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto: por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocomposicion y por el arbitraje la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquellas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, esto es, la función era meramente objetiva.

3.2.1. Liquidación.

Como se ha mencionado anteriormente y lo plasma la Ley Federal del Trabajo es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

3.2.2. Indemnización.

Para poder hablar de una indemnización se debe de mencionar el momento en que se da dicha indemnización y por lo cual a la letra el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Las causas que se mencionan, sin responsabilidad para el patrón se encuentran plasmadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

“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.”

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 como lo dispone el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 49 de la legislación laboral mexicana establece que “el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la misma ley en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 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 trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Por su parte el artículo 50 de la propia ley dispone que las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistan:

“I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo 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 de salario 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.”

Por lo que hace en cuanto a la posibilidad que tiene el trabajador para poder rescindir la relación sin responsabilidad para el mismo el cual podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50, la misma Ley Federal del Trabajo lo contempla en su artículo 51 señalando como causas las siguientes:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

3.2.3. Procedimiento laboral.

Ya hemos hablado de los diversos conflictos de trabajo que se pueden suscitar en nuestro derecho laboral mexicano así como de las formas de resolverlos, pero cuando los intereses de las partes no tienen arreglo alguno o llamado extrajudicial o fuera de juicio estos se ponen a disposición de la autoridad jurisdiccional, para que esta se encargue de resolver dichos conflictos de

intereses. Por lo que es importante empezar con la diferenciación entre el procedimiento y el proceso que muchas veces se confunden entre si.

Por lo que respecta al proceso, es básicamente la exigencia constitucional para el desarrollo rogado de la jurisdicción. El proceso sirve a la satisfacción de los intereses jurídicos socialmente relevantes, siendo el medio constitucionalmente instituido para ello. Generalmente nos encontramos con un solo procedimiento. Sin embargo, es común que dentro del mismo proceso existan varios procedimientos, cuando se suscitan cuestiones secundarias o accesorias al asunto principal. En este caso, cada cuestión secundaria (o [incidente](#)) dará origen a un procedimiento distinto al procedimiento principal, aunque dentro de un mismo [proceso](#).

En función del momento al que nos estemos refiriendo, el proceso tendrá diferentes significados:

- En el momento constitucional, el debido proceso es el instrumento constitucionalmente previsto para la tutela de los legítimos intereses de las personas.
- En el momento dinámico o procesal, el proceso tiene ya un contenido concreto, y se trata de un proceso específico, que es la articulación concreta que posibilita el rogado desarrollo de la función jurisdiccional.
- El concepto de proceso es más complejo que el de procedimiento; no siempre que hay procedimiento existe un proceso. La confusión entre ambos es histórica; pero el Derecho procesal se ocupa del proceso y no del procedimiento, ya que si se emplea el término "procedimiento" se pueden producir algunos inconvenientes.

Pero el término "proceso" engloba una realidad más amplia; además del procedimiento legalmente previsto, incluye también las relaciones entre los sujetos intervinientes, las relaciones entre éstos y el objeto del proceso. El proceso, además, aspira a una finalidad, que es la terminación o justa

composición del litigio, y para llegar a ella emplea el procedimiento como medio. Todo proceso implica la existencia de un procedimiento; pero puede que exista un procedimiento sin que haya proceso alguno.

En cuanto hace al procedimiento este es el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar una [ocupación](#) o [trabajo](#) correctamente.

El procedimiento es concebido [doctrinalmente](#) como la forma en que se concretiza la [actividad jurisdiccional](#), y constituye el elemento dinámico del [proceso](#). En su sentido más amplio, se refiere a las [normas](#) de desarrollo del [proceso](#), de ritualidad, tramitación, o formalidades para la realización de los derechos subjetivos con el [debido respeto a los derechos y garantías](#).

Está constituido por la combinación y coordinación de varios [actos jurídicos](#) que, siendo [procesales](#) autónomos, tienen por objeto la producción del efecto jurídico final propio del [proceso](#), es decir, está compuesto por los [actos](#) de inicio, desarrollo y conclusión del mismo. Por ello, en su aspecto externo, aparece como una sucesión temporal de [actos](#), donde cada uno de ellos es presupuesto del siguiente y condición de eficacia del anterior.

El maestro José Dávalos plasma en su obra que “se encuentran en el artículo 685 diversos principios procesales que si bien la ley de 1970 no establecía detalladamente, varios de ellos se encontraban dispersos en su texto”⁷.de lo cual hacemos mención de ellos:

I.- La publicidad. En el cual las actuaciones de la junta deben ventilarse en audiencias públicas; solo por excepción pueden ser a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

⁷ DÁVALOS, José, *Derecho procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, México .p.66.

2.- La gratuidad. Referente a que en la práctica laboral no existen las costas judiciales.

3.- La inmediatez. Con la cual se trata de realzar la importancia que tiene el hecho de que el juzgador conozca de cerca toda la trayectoria del juicio.

4.- La instancia de parte. Se requiere, por tanto, de alguien que teniendo interés, promueva la acción ante la junta.

5.- Predominantemente oral. Los diversos actos del procedimiento laboral son predominantemente orales.

6.- La Informalidad. En el escrito inicial de demanda el actor ha de señalar lo que pide y fundamentarlo en los hechos que ahí mismo se consignen, para que la junta resuelva lo conducente.

7.- La economía procesal. El proceso laboral debe llevarse a cabo con la mayor economía, sobre todo en cuanto a tiempo, con el fin de lograr la mayor concentración y sencillez de los juicios.

8.- Carga de la prueba al patrón. En una controversia entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil en el proceso, que en este caso es el trabajador.

9.- Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador. El artículo 685, en el segundo párrafo, se ocupa de este importantísimo principio del procedimiento laboral. Al señalar que en cuanto a que la demanda no comprenda todas las prestaciones plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, conforme a los hechos expuestos, la Junta, en el momento de admitir la demanda, la autoridad la subsanara.

Los conflictos de trabajo, cuando se llevan al campo jurisdiccional quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión por tribunales laborales.

El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual se expresarán los hechos en que se fundan las peticiones y se formulará por escrito para ser presentado ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, al admitir la demanda lo prevendrá para que subsane los defectos u omisiones en que haya incurrido dentro de un término de tres días.

En el acuerdo de admisión de demanda, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, así como se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos.

La audiencia a que hace referencia el texto anterior constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.2.3.1. Acción, pretensión y demanda.

El maestro Alberto Trueba Urbina menciona que “la *actio* del antiguo derecho romano se dirigía específicamente contra el obligado; era, pues, el derecho mismo en ejercicio; *ius persecuendi in indicio quod nobis debetur aut quod nostrum est*. Como equivalente de la *actio* se consideraba la *klage* del derecho germánico, pero esta inexactitud ha sido aclarada: la *klage* es, en esencia, una invocación al juez”.⁸

La teoría mas moderna de acción en los tribunales del trabajo, es la que ejerce particularmente una función reivindicatoria que le da una fisonomía propia y exclusiva; por esto la acción laboral es social y a cargo de los trabajadores, sin que ello impida el derecho de los patrones de exigir en la vía jurisdiccional el cumplimiento de obligaciones derivadas de las relaciones entre el trabajo y el capital.

En consecuencia, tanto la acción constituye derechos sociales para impulsar a la jurisdicción social del trabajo, es decir, a las juntas de conciliación y arbitraje a fin de obtener una resolución que declare o reconozca el derecho de los trabajadores o que constituya este en su función reivindicatoria, o bien condenando al patrón al cumplimiento de sus obligaciones laborales y a los mandatos de la ley.

La acepción de acción nos plasma el maestro Alberto Trueba Urbina como “La acción procesal del trabajo es una entidad autónoma de carácter social, independientemente del derecho cuya protección se reclama al obligado ante el órgano jurídico del estado de derecho social encargado de tal función”.⁹

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. Cit.* p.205

⁹ *Ídem*

El termino acción gramaticalmente posee varias acepciones, en sentido estricto, significa movimiento, lo cual hacen mención los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales al señalar que “en el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda y en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial”.¹⁰

En materia laboral, la acción laboral procede, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

Se consideran como elementos de la acción a:

- Los sujetos.
- La causa de la acción.
- El interés de la acción y
- El objeto.

Entre las acciones mas comunes en materia laboral se pueden mencionar:

- Reinstalación.
- Indemnización constitucional.
- Cumplimiento de contrato individual en cuanto a condiciones convenidas.
- Pago de prestaciones devengadas.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- Prorroga de contrato.
- Indemnización por riesgo del trabajo.
- Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado.

¹⁰ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES Hugo. “*Derecho Procesal del Trabajo* Editorial Porrúa. p.54.

- Rescisión de la relación de trabajo.
- Ejecución de laudos.
- Acciones de capacitación y adiestramiento.
- Acciones de seguridad social.
- Acciones colectivas las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, de un contrato colectivo de trabajo.

Las anteriores son acciones principales mas comunes que en materia laboral pueden ejercerse y complementariamente se da la posibilidad de que el ejercicio de la acción implique demandar una o varias cuestiones derivadas o consecuencia de la acción principal, es decir, aquellas que al ejercer la acción principal se encuentren pendientes de satisfacer y que por obvias razones deben reclamarse.

La prescripción de las acciones se divide de la siguiente manera:

- Prescriben en un año todas las acciones de trabajo a excepción de las previstas en los artículos 517, 518 y 519 de la Ley Federal del Trabajo.
- Prescriben en un mes:
 1. Las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios y
 2. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.
- Prescriben en dos meses: las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.
- Prescriben en dos años:

1. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;
2. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
3. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo.

En materia de trabajo, únicamente se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal.

La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción esta concebida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable.

La pretensión procesal del trabajo señala el maestro Alberto Trueba Urbina “corresponde a los trabajadores titulares de un derecho hacerlo valer contra otra persona ante las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje, por medio del ejercicio de la acción laboral de pretensión procesal o bien por vía extrajurisdiccional”.¹¹

Las pretensiones procesales laborales están establecidas implícitamente en la fracción XXII, apartado A) del artículo 123 constitucional, a favor de los trabajadores:

- a) El cumplimiento del contrato (reinstalación) o pago de tres meses de salario, a opción del trabajador, cuando sea despedido sin causa justificada.
- b) El pago de esta misma indemnización, cuando el obrero se retire del servicio por recibir del patrón malos tratamientos en su persona o en la de sus familiares.
- c) La de participar en las utilidades de la empresa.
- d) Las primas de antigüedad y otras prestaciones.

En otros artículos de la Ley Federal del Trabajo, se especifican pretensiones procesales como:

- a) La de nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. Cit.* .p.210.

- b) A favor de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedad.
- c) Para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades profesionales.
- d) De las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente.
- e) Para ejecutar las resoluciones de las juntas.
- f) De daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores.
- g) Para la modificación y suspensión del contrato de trabajo, cuando convenga a los trabajadores.
- h) Para celebrar contrato individual o colectivo de trabajo.
- i) Para modificar las condiciones de trabajo.
- j) De revisión de los laudos.
- k) Para obtener la declaratoria de obligatoriedad del contrato colectivo.
- l) De revisión del reglamento interno de trabajo.
- m) De revisión de contrato colectivo.
- n) De revisión de contrato colectivo obligatorio.
- o) Para obtener la terminación de los contratos de trabajo.
- p) Los derechos de recuento, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad, etc.

Señala el maestro Néstor de Buen que “En términos de nuestra ley laboral, el concepto de demanda es ambivalente, pues significa el escrito inicial y las pretensiones incorporadas posteriormente a la litis. Tal apreciación deriva de que el procedimiento laboral por excepción es el único que prevé la posibilidad de formular la demanda por escrito, documento que pone en dinámica al aparato y, además, que el trabajador modifique, perfeccione o aclare su demanda en la audiencia de demanda, contestación y ofrecimiento de pruebas, en términos de lo que disponen los artículos 872 y 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Con la anterior precisión cabe decir que la demanda se presenta ante la oficialía de partes de la junta competente y debe contener obligatoriamente:

- Determinación de la junta competente o de la estimada competente por quien promueve la demanda, pues a ella la destina; empero, esta autoridad, del análisis del texto, puede concluir que no lo es y, como consecuencia, remitir el expediente ante la autoridad a la cual le reconoce competencia.
- Domicilio que señala el actor para recibir notificaciones.
- Nombre y domicilio del demandado o, cuando menos, el domicilio en el que se presto el servicio y la actividad a la que se dedica el patrón.
- Determinación de las prestaciones que se reclaman.
- Una narración sucinta de los hechos en que se funda la demanda, cuestión indispensable para entender que se pretende y de que hechos deriva la pretensión.
- Fundamento de derecho que estima el actor hacen procedente el ejercicio de su acción. A este respecto el maestro Néstor de Buen sostiene que no es un requisito de la demanda; sin embargo, aun cuando la ley no lo establezca, de la lógica estimamos que no es secundario cumplir el requisito de los fundamentos jurídicos, entre otras cosas porque al trabajador no le conviene dejar a la libre interpretación de la autoridad la determinación de los objetivos y fundamentos de su demanda, única forma de estar seguro de que la autoridad se estará a lo pretendido por el actor y lo interpretara con las mejores intenciones.
- Documento que acredite la personalidad del apoderado que comparece a juicio y firma la demanda.¹²

¹² DE BUEN, Néstor L. *derecho procesal del trabajo* editorial Porrúa 2003 pp. 324-325.

Al presentar la demanda, cuando se ignore el nombre del patrón, se debe señalar, cuando menos, el domicilio de la empresa y la actividad a que se dedica.

Plantear bien la demanda facilita el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, y la parte demandada no podrá decir que quedo en estado de indefensión. Deberá estar firmada aunque la ausencia de la firma no conlleva necesariamente su inexistencia.

Se pueden modificar los hechos, se pueden cambiar los hechos, se pueden modificar las acciones, se pueden cambiar las acciones.

Hacemos nuestro lo planteado por el maestro Alberto Trueba Urbina al plasmar que “en la nueva Ley Federal del Trabajo, se confirma la evolución del arbitraje a la jurisdicción social: la ley de 1931 en el artículo 518 hablaba de la audiencia de arbitraje en la que el actor exponía su demanda y el demandado su contestación; en tanto que la ley vigente de 1970 dispone que concluido el periodo de conciliación se pasara al de demanda y excepción.”¹³

En la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta. La cual intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Si llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y el convenio, aprobado por la Junta, producirá los mismos efectos jurídicos que un laudo; de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y por una sola vez, se suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha; Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. *Op. Cit* .p.215.

3.2.3.2. Excepciones laborales.

En la etapa de demanda y excepciones en la audiencia trifásica, el demandado contestara la demanda oponiendo sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y a cada uno de los hechos aducidos en la demanda afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. Si el actor modifica substancialmente su escrito inicial, la junta debe suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización.

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, como obstáculo definitivo o provisional a el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner termino a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente.

En la práctica laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje no han tenido la preocupación de esta sutil diferencia técnica y sistemáticamente han considerado como una misma cosa la excepción y la defensa; ambas tienen el mismo objeto en cuanto que al ser comprobadas traen consigo el pronunciamiento de un laudo absolutorio.

También nos hace referencia en cuanto al término excepción el maestro Alberto Trueba Urbina al citar que “La excepción es una figura jurídica procesal tan importante para el demandado, como la acción para el actor. Tan es así que la doctrina últimamente ha tratado de señalar el paralelismo entre los conceptos de acción y excepción. Dicho paralelismo no solo puede observarse en la concepción tradicional sino también en la más moderna.”¹⁴

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Ibidem* .p.219.

Principalmente aquellas conocidas como excepciones de previo y especial pronunciamiento, interesan sobre todo al procedimiento en tanto que vician su desarrollo de manera tal que pueden colocar a las partes al inicio, no así las excepciones de fondo, las cuales deberán estimarse en la definitiva como razones de improcedencia de la demanda y particularmente deben tener como sustento el desahogo de las pruebas correspondientes. Son de previo y especial pronunciamiento las excepciones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Las excepciones son de dos clases, las dilatorias las cuales tienen por objeto detener las acciones ejercitadas por las partes y que plasma la Ley Federal del Trabajo como la Falta de personalidad, la falta de personería, la Incompetencia, la oscuridad y la litispendencia; las perentorias que son aquellas que atacan directamente la acción, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, la rescisión de la relación de trabajo por causa justificada y la excepción de cosa juzgada.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el que no concurre es el demandado, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, y sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba, demuestre que el actor no era trabajador o el demandado patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Concluido el periodo de demanda y excepciones se pasa de inmediato al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declara cerrada la instrucción.

3.2.3.3. Ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva a cabo inmediatamente después de cerrada la etapa de demanda y excepciones y tiene por objeto que las partes aporten a la junta los elementos necesarios para acreditar sus manifestaciones en la etapa anterior.

Partiendo del concepto jurídico de la prueba, Francisco Carnelutti señala que “debe entenderse como prueba al procedimiento de fijación de los hechos controvertidos por parte del juez; por lo que la percepción del hecho a probar, es la forma mas sencilla y eficaz de fijación del hecho controvertido y puede considerarse como prueba directa; del mismo modo que la deducción es el procedimiento de fijación del hecho controvertido en la prueba indirecta: de manera que ambas tienen una unidad fundamental, en cuanto que tienden a la fijación del hecho controvertido por parte del juez, diferenciándose en que la primera es simple y la segunda es compleja”¹⁵.

La prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis jurídico.

Mencionando la definición que nos ocupa el maestro Alberto Trueba Urbina señala que “La prueba es el medio mas eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes las cuales tienen la

¹⁵ CARNELUTTI, Francisco. *La Prueba civil*, traducción de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, 2ª Ed., Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1982 pp 37 y sig.

carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones”¹⁶.

Haciendo mención a lo plasmado por el maestro Alberto Trueba Urbina en donde cita a los jurisconsultos antiguos los cuales “sintetizaron los medios probatorios en los versos latinos que siguen los cuales se refieren a las declaraciones de las partes, testigos, objetos, documentos públicos y privados, peritos y presunciones:

*Aspectum, sculpum, testis, notoria, scriptum,
Jurans, confesus presumpio, fama, probabit*¹⁷.

Francisco Carnelutti señala que “el significado corriente de prueba es la demostración de la verdad de un hecho”¹⁸; pero la doctrina advierte la necesidad de darle un sentido jurídico, completando así la definición; “La prueba es la demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales, o más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.”

Así la acción de probar es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en si es la demostración de la certidumbre de esos hechos.

Decía Eduardo J. Couture que “el juez no puede participar en la prueba, que no puede buscar la prueba porque se lo impide el principio de neutralidad”¹⁹. Sin

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. Cit* .p.373

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *Ídem*.

¹⁸ CARNELUTTI, Francisco *Ídem*

¹⁹ COUTURE, Eduardo J. *Fundamentos de derecho Procesal Civil* Editorial Porrúa, México 2007 p. 215.

embargo, en el proceso laboral mexicano las juntas tienen no solamente la facultad, sino el deber de recabar pruebas.

Los integrantes de la junta podrán ordenar discrecionalmente con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

En el proceso del trabajo moderno, debe probar, el que este en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la ley les impone.

La Ley Federal del Trabajo señala que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, mencionando a la prueba; confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la de inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con requisitos que atienden a la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo.

No hay que olvidar la pretensión de sencillez del proceso laboral, a que se refiere la parte final del primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que en rigor, obligaría a dejar a un lado las formulas sacramentales y a perseguir solo las verdaderas intenciones.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma: las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento que se

presenten siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

En primer término el actor ofrecerá sus pruebas e inmediatamente después el demandado objetará si lo desea las pruebas del actor y ofrecerá las suyas. A su vez el actor tendrá la oportunidad de objetar las pruebas ofrecidas por el demandado.

La objeción debe de hacerse refiriéndose en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio de quien la objeta hacen que esa prueba carezca de valor.

El actor puede tener necesidad de ofrecer pruebas relacionadas con hechos por el desconocidos que haga valer el demandado al contestar la demanda. El actor puede solicitar la suspensión de la audiencia para poder preparar su ofrecimiento de pruebas, pues de pronto puede concentrarse ante hechos imprevistos expuestos por el demandado al contestar la demanda.

La parte puede ofrecer nuevas pruebas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

A) La Prueba Confesional.

Tradicionalmente llamada “la reina de las pruebas”, ha ido perdiendo esa eficacia rotunda, en primer lugar porque el aleccionamiento de quienes tienen que rendirla desvirtúa la espontaneidad y la veracidad misma de las declaraciones; y además por la desigualdad en que se encuentra el trabajador con el patrón, ya que aquel tiene que contestar posiciones que a veces entrañan conceptos técnicos o jurídicos para los que no están preparados.

La confesión consiste en la absolución de posiciones de un hecho controvertido pero también la confesión puede hacerse mediante artículos de interrogatorio según recuerda el maestro Briceño Sierra, quien claramente establece las diferencias entre ambos sistemas al decir que “no deben confundirse posiciones con artículos de interrogatorio pues entre los unos y los otros existían marcadas diferencias.”²⁰

La prueba confesional es el medio con que cuentan las partes dentro del juicio para llamarse entre sí, o a un tercero para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o los que le sean personales o propios y que formen parte de la *litis*.

El actor cuando es el trabajador puede ofrecer las confesionales siguientes; la del patrón, persona física o moral, para hechos personales; la del representante del patrón, con funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, para hechos propios, y la de los miembros de la directiva de los sindicatos, también para hechos propios.

A su vez el patrón demandado puede ofrecer las confesionales siguientes: la del actor trabajador, para hechos personales, y la de los miembros de la directiva de los sindicatos, para hechos propios.

Las personas físicas que deben comparecer a absolver posiciones deben hacerlo en forma personal y no por conducto de representante legal o apoderado y deben ser notificadas personalmente. Si no concurre en la fecha y hora señaladas, se hará efectivo el apercibimiento y se le declarara confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Las personas morales deben comparecer por conducto de quien acredite ante la junta tener la representación legal.

²⁰ BRICEÑO SIERRA, *El Juicio ordinario Civil*, Título II, p.663.

Las posiciones se formularán libremente, deberán concretarse a los hechos controvertidos; no ser insidiosas o inútiles.

El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta;

B) La Prueba Documental.

Esta prueba consiste, como su nombre lo indica, en todos los documentos en los que conste información sobre los hechos relativos a la *litis*.

Francisco Carnelutti señala que documento, proviene “del latín *docere*, enseñar, es una cosa representativa, o sea capaz de representar un hecho.”²¹

Los documentos que se pueden ofrecer como prueba en el juicio laboral son de dos tipos: documentos públicos y documentos privados.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

El oferente de una documental privada deberá presentar el documento correspondiente en original; si ese documento es objetado en cuanto a su contenido y firma se dejara en autos hasta su perfeccionamiento.

El hecho de que un documento no sea objetado no significa que tendrá valor probatorio pleno, pues tal valor depende de la convicción que cree en el ánimo de la autoridad juzgadora.

²¹ CARNELUTTI, Francisco. *Op. Cit* pp 118 119.

Si el documento que se ofrece como prueba forma parte de un libro expediente o legajo, para que tenga eficacia bastara con que se exhiba copia para que se compulse, señalando al efecto el lugar en donde se encuentre el original.

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales.

C) La Prueba Testimonial.

Esta prueba consiste en ofrecer la declaración relacionada con los hechos de personas ajenas a la *litis* y que hayan percibido de algún modo los hechos que se pretende esclarecer.

Menciona Francisco Carnelutti “mediante el testimonio puede ser representado cualquier hecho, lo que constituye su objeto”²². El testimonio es un acto de la persona que declara, esto es, del testigo.

De ahí que la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio; y que en el proceso laboral mexicano, las tachas a la prueba testimonial, tienden a invalidar al testigo y como consecuencia al testimonio.

La prueba testimonial se caracteriza por ser un acto conscientemente ejecutado así como un acto procesal siendo una prueba indirecta y personal así como una prueba representativa de hechos, la cual se desahoga por una persona extraña al juicio.

El oferente de la prueba testimonial presentará directamente a sus testigos, los cuales deberán identificarse ante la Junta si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

²² CARNELUTTI, Francisco *Op. Cit.* pp 145 y sig.

Serán examinados por separado, con interrogatorios que se formularán oralmente en el orden en que fueran ofrecidos.

Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad se harán constar sus generales y se procederá a tomar su declaración; debiendo dar la razón de su dicho.

Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directa. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba.

Un solo testigo podrá formar convicción, si fue el único que se percató de los hechos y que su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos.

D) La Prueba Pericial.

Al ofrecer la prueba pericial, deberá indicarse la materia sobre la que versara el desahogo y se habrá de exhibir el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

La prueba pericial no se impone a las juntas en el sentido de que se deba observar necesariamente lo que dicen los peritos. Por el contrario se trata de un simple instrumento de convicción criticable y analizable por las juntas, las que podrán valorar la prueba según su conciencia, obviamente sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes.

De acuerdo con Francisco Carnelutti “la distinción entre perito y testigo técnico no se funda en la experiencia técnica de la persona que desempeña la función, sino en la existencia de un encargo del juez”²³, pues entonces deja de ser testigo para convertirse en auxiliar de este.

Hay que hacer notar que conforme al artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, la junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los casos comprendidos en dicho artículo.

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte. Donde los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen.

E) La Prueba de Inspección.

La inspección es la prueba mediante la cual se pretende que la junta, por medio de su personal, se percate de ciertas situaciones de hecho.

La inspección proviene del latín *in spicere*, examinar. Ha sido discutida diciéndose que no es una verdadera prueba, por que tiende a recabar una información cuyo resultado es lo que constituye la prueba.

La prueba de inspección en materia laboral guarda solo un parentesco lejano con la prueba de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles vigentes en nuestro territorio nacional.

Nos da a conocer el maestro Néstor de buen la distinción que tiene la probanza con sus predecesoras al señalar que “La inspección laboral es claramente diferente de su predecesoras. Una primera nota de distinción se da por el hecho

²³ CARNELUTTI, Francisco *Op. Cit* p. 145.

de que queda a cargo de los actuarios y no de los representantes de la junta su practica lo que no impide por supuesto que si los representantes lo desean puedan asistir a la diligencia respectiva, de acuerdo al derecho absoluto para participar en las pruebas que les otorga el articulo 782".²⁴

La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar para practicarse; períodos que abarcará y objetos o documentos que deben ser examinados.

F) La Prueba Presuncional.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la presuncional es la consecuencia legal o humana deducida de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Puede no admitir prueba en contrario y será "*iuris et de iure*", o aceptarla, para ser considerada "*iuris tantum*". Pero también puede derivar de un simple razonamiento lógico del juzgador. Será entonces presunción humana.

Las presunciones no constituyen propiamente medios de prueba sino que son las deducciones o inducciones que el juzgador hace de un hecho conocido para llegar a la demostración de otro hecho desconocido.

Señala el maestro Juan Bautista Climent Beltrán que "Tal como existía en el derecho romano, se distingue entre la presunción legal y humana; y la legal a su vez, en presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, y *iuris et de iure* que no admite prueba en contrario, porque se encuentra establecida por la ley".²⁵

²⁴ DE BUEN, Néstor L. Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México .p.489.

²⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan Bautista Derecho Procesal del Trabajo Editorial Esfinge, México 2008 p.190.

La prueba presuncional que antiguamente tenía poca importancia, esta adquiriendo actualmente mayor relieve en materia laboral, precisamente por la inseguridad que ofrecen las demás pruebas al desvirtuarse su autenticidad, ya que en ocasiones la habilidad con que están manejadas por los litigantes de una y otra parte conduce a que el juzgador no pueda formar una clara convicción, y entonces las presunciones, dentro de la libertad de apreciación racional de las pruebas que confiere la Ley Federal del Trabajo, adquieren un gran valor.

G) La Prueba Instrumental.

Esta prueba es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del procedimiento, y deben de ser tomadas en cuenta.

Concluido el ofrecimiento de las pruebas, la junta resolverá fundada y motivada, inmediatamente cuales admite y cuales desecha. Terminada esta etapa solamente se admitirán las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o sobre tachas de testigos.

Así lo transcribe el maestro José Dávalos en su obra al señalar que “la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido”.²⁶

²⁶ DÁVALOS, José, *Op. Cit* .p.222.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente podrán ser admitidas aquellas que se refieran a hechos supervenientes o tachas.

3.2.3.4. Resolución laboral.

Las resoluciones laborales son acuerdos, autos o laudos; acuerdos si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; Autos cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y laudos cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

El maestro Alberto Trueba Urbina plasma lo siguiente “En la doctrina procesal se comprenden bajo la denominación de resoluciones, desde las simples disposiciones orales, sin formalidades, hasta la decisión principal por su forma y contenido, que es la sentencia. Las resoluciones judiciales se han clasificado en tres categorías; decretos, autos o sentencias. Los primeros se refieren a simples determinaciones, autos cuando deciden cualquier punto y las que al fondo del procesos se refieren se les denomina sentencias”²⁷.

Al hacer mención el maestro Juan Bautista Climent Beltrán referente a el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo donde señala que “clasifica las resoluciones de la juntas de conciliación y arbitraje en acuerdos, que constituyen simples resoluciones de tramite, autos incidentales o resoluciones

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *Op. Cit* .p.392.

interlocutorias, las que resuelven una situación incidental dentro o fuera de juicio, y laudos, las resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto”²⁸.

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 disposición en contrario.

Cuando se trata de una simple determinación de trámite o de decisión de cualquier cuestión dentro del negocio la resolución se conoce por acuerdo.

Ahora bien, los acuerdos atañen al trámite; esto es, al procedimiento, al orden que debe seguir el proceso, sin que implique un pronunciamiento de derecho en relación con las cuestiones planteadas.

Ese alcance jurídico de los acuerdos tiene implicaciones relevantes en cuanto a que, cuando el acuerdo ocasione una irregularidad u omisión en la sustanciación del proceso, puede corregirse para regularizar el procedimiento que signifique revocar una resolución de la junta, de conformidad con las facultades que le confiere el artículo 686 en relación con el 848 de la Ley Federal del Trabajo.

Puede ejemplificarse el carácter jurídico del acuerdo con los dos aspectos que abarca, en estos términos:

a) Acuerdo de simple determinación de trámite. El que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalando día y hora para la celebración

²⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan Bautista [Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia](#) Esfinge, Editorial, México 2005.p.193.

de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

b) Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente. El que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento.

Los acuerdos de tramite reciben también el nombre de autos que no esta previsto en la ley pero es uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por auto se entiende una forma de resolución judicial fundada que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que no se requiere sentencia, lo que es valido para la materia laboral si se dejan a un lado las resoluciones interlocutorias.

Si se trata de resolver una cuestión incidental el proveído respectivo será un auto incidental o resolución interlocutoria.

En cuanto a los laudos, son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo.

3.3. El laudo naturaleza y sus efectos jurídicos.

El laudo es la resolución *ipso iure* pronunciada por las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos, siendo la más importante resolución en el procedimiento laboral y de ello algunos autores nos ilustran sobre su definición. Comenta el maestro Alberto Trueba Urbina el cual le da el carácter de sentencia definitiva.

Así mismo transcribe el maestro José Dávalos las palabras del celebre Jorge Carpizo al decir “que las juntas no son tribunales de equidad porque su carácter

no es transitorio, excepcional, ni reemplazan al legislador inspirándose en la realidad; asimismo, al juzgar aplican la equidad de manera semejante a como lo hace cualquier otro tribunal, y cuando se dice que resuelven con apego a la equidad, lo que se pretende significar es que disfrutan de un margen mas amplio para la interpretación e integración de las normas que los tribunales del orden común. Concluye también, que las juntas no son tribunales de conciencia, en tanto deben fundar y motivar sus fallos, estos son impugnables “y su naturaleza es la de una sentencia y no un veredicto”.²⁹

Es pues el laudo una especie del género resolución. Y si se hiciera necesaria una definición, la podríamos articular basándonos en la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo: “Se llaman laudos a las resoluciones que deciden sobre el fondo de un conflicto”.

Para nosotros, el laudo, es una resolución pronunciada por una autoridad jurisdiccional en materia laboral que determina el derecho aplicable a las controversias o asuntos sometidos a su conocimiento.

La naturaleza jurídica de los laudos no se determina en la ley de modo expreso; pero la jurisprudencia federal ya se ha ocupado de la misma en diversas ejecutorias, las cuales demuestran desgraciadamente las vacilaciones constantes de la suprema corte de justicia.

Ante semejantes titubeos de nuestro más alto tribunal nos vemos obligados a exponer nuestro parecer sobre el particular. Creemos pues que la naturaleza del laudo se caracteriza por la función que ejerce el tribunal u órgano del estado que lo pronuncia y no por la calidad del órgano.

En atención a la función de las juntas, identificada con la naturaleza de los laudos, estos tienen la categoría de resoluciones jurisdiccionales de naturaleza

²⁹ DÁVALOS, José, *Op. Cit* .p.233.

social. Precisamente en los laudos es donde debe redimirse a los trabajadores, conforme a lo expresado por el constituyente Macias.

El laudo no requiere de homologación; es ejecutable por si mismo.

Los laudos son sentencias definitivas, pero no tienen de por si el carácter de cosa juzgada. Pues al decir del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, “no admiten ningún recurso. Las juntas no puedan revocar sus resoluciones”.se convertirán en cosa juzgada si dentro del plazo legal no son combatidos mediante el juicio de amparo o cuando este no prospera.

Aclara Néstor de Buen que en “realidad, en los términos orígenes de las juntas de conciliación y arbitraje , se entendía que se trataba de verdaderos árbitros a los que las partes podían o no someterse, a partir de que la propia constitución aceptaba, en la fracción XXI del artículo 123, la insumisión al arbitraje. Ya vimos ante los problemas que surgieron a ese propósito y que culminaron con la ejecutoria “La Corona” mediante la cual la corte reconoció a las juntas la competencia necesaria para resolver también los conflictos jurídicos individuales y no solo los colectivos de naturaleza económica en la actualidad y desde 1924, las juntas son verdaderos tribunales y los representantes que las integran, jueces.”³⁰

El contenido que debe de cumplir el laudo esta plasmado en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo señalando como puntos importantes el lugar, la fecha y la Junta que lo pronuncie; los nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; Un extracto de la demanda y contestación a la misma donde se señalaran las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; la pruebas ofrecidas por las partes y la apreciación que de ellas haga la Junta; un extracto de los alegatos; el derecho que asiste y rigió el procedimiento así como la resolución Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que

³⁰ DE BUEN, Néstor L. . *Op Cit* p 495 y 496.

les sirva de fundamento; y por ultimo los puntos resolutivos, estos requisitos deben ser satisfechos puntualmente.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor el verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento.

Los laudos dictados a verdad sabida y buena fe guardados, deben ser motivados y fundados, la cual implica la exposición de las razones de convicción aportadas.

La claridad y precisión que se exige de los laudos, resulta de la obvia necesidad de comprender su sentido y a que exactamente se refieren. De mayor importancia, desde luego, es la congruencia entre el laudo y lo deducido en juicio por las partes, y cuando la condena se refiera a pagos que deban hacerse, con base en el salario, deberá precisarse en el propio laudo cual es el salario que se tomara en cuenta. Cuantificándose el importe de la prestación y que señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Claramente el laudo debe dictarse conforme a los preceptos legales aplicables. El principio de legalidad obliga a la autoridad, primero a fundar la resolución esto es, a señalar las normas que aplican al caso concreto y, segundo a motivar, esto es enunciar aquellos razonamientos lógico jurídicos que permiten concluir la procedencia de la aplicación de los preceptos invocados, así como las consecuencias que derivan de su aplicación.

Los laudos están regidos por la Ley Federal del Trabajo, tanto en las reglas de procedimiento como en la estructura jurídica de los mismos, debiendo estar fundados y motivados y están sujetos al control constitucional del juicio de amparo, dentro del marco de las garantías de legalidad y seguridad jurídica de los artículos 14 y 16 constitucionales.

Notificado el laudo, a cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto la cual no interrumpe el término para la impugnación del laudo dentro del mismo plazo se resolverá, pero no podrá variarse el sentido de la resolución.

Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso; además, las juntas no pueden revocar sus resoluciones agotándose con esto el principio de definitividad necesario para intentar el juicio de amparo en contra del laudo, siendo este el único medio de impugnación procedente.

Tratándose de laudos condenatorios, estos deben incluir un término para su cumplimiento así respetando los principios de celeridad y sencillez.

3.4. La ejecución del laudo.

La ejecución es el acto procesal con el cual se materializan los actos ordenados mediante el laudo, así como las consecuencias legales que este implica.

La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las juntas de conciliación permanente, a los de conciliación y arbitraje y a los de las juntas especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Para el caso de que el laudo deba ser ejecutado por el presidente de otra junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultara para que haga uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución. El presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Para el caso de que un tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante se opusiera al cumplimiento del exhorto, el presidente exhortado suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacha ejecución, mas los daños y perjuicios que puedan causarse, la cual se devolverá al presidente exhortante.

El término para cumplirse el laudo es de setenta y dos horas siguientes a aquella en que surta efectos la notificación.

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta podrá dar por terminada la relación laboral, condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario así como podrá condenar al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

Cuando la ejecución consista en la entrega de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente deberá cuidar que se le otorgue personalmente.

CAPITULO IV

LA REINSTALACIÓN QUE LESIONA EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

4.1. Principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo.

La palabra "*principio*" deriva del latín "*principium*", de *princeps-ipsis -príncipe*-. En tiempos históricos significó "'comienzo' y 'origen' y, en la época clásica, se usó el plural *principioa-orum*, para designar una norma o principio".¹ El vocablo *principio* también significa "fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede".²

En otro sentido, puede entenderse como lo primordial en todo orden de relación: cronológico, lógico y ontológico. Es decir, en los órdenes del *conocer* (principios lógicos), del *ser* (principios ontológicos) y del *obrar* (principios morales, imperativos, reguladores de la conducta). El *principio* es el primer instante del ser, la causa que contiene la razón y explica la verdad, admitida como "fundamento inmediato de sus disposiciones".³

La idea de *principio* denota el origen y desarrollo de criterios fundamentales expresados en reglas o aforismos que tienen virtualidad y eficacia propia, su más pura esencia responde a una general aspiración que se "traduce en la realización de su contenido".

Los juristas han buscado, con acuciosidad, la esencia de la expresión *principios generales del derecho*, para identificar a éstos en dos grandes vertientes. Por una parte, la interpretación *histórica*, consistente en afirmar que los *principios*

¹ COUTURE, Eduardo J., *Vocabulario jurídico*, Buenos Aires, Ediciones De palma, 1976, p. 476.

² ALONSO, Martín, *Enciclopedia del idioma*, 3a. reimpr., México, Aguilar, 1991, t. III, p. 3397.

³ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de derecho usual*, 9a. ed., Buenos Aires, Heliasta, 1976, t. II, p. 381.

generales del derecho inspiran una determinada legislación positiva y, por otra, la interpretación *filosófica*, la cual trata de verdades jurídicas universales, de principios filosóficos que expresan el elemento constante y permanente del derecho, el fundamento de toda legislación positiva.⁴

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales.

Los *principios generales del derecho* son enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación o integración, como para la elaboración de nuevas normas. En tal sentido, "son verdades fundantes de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y, también, por motivos de orden práctico".⁵

Entre las funciones que tradicionalmente se atribuyen a los principios generales, encontramos:

- a) La fuente subsidiaria en defecto de Ley o costumbre.
- b) Informar y nutrir al ordenamiento, labor a la que puede añadirse una tercera función.
- c) La interpretativa.

Los *principios generales del derecho*, con mayor fortuna que la *costumbre* y la *doctrina*, han sido considerados por los tribunales como verdades jurídicas notorias e indiscutibles y deben ser tomadas en cuenta por el juzgador. En

⁴ LEGAZ Y LACAMBRA, Luis, *Filosofía del derecho*, 4a. ed., Barcelona, Bosch, 1975, p. 604.

⁵ REALE, Miguel, *Introducción al estudio del derecho*, 9a. ed., Madrid, Ediciones Pirámide, 1989, p. 139.

virtud de que son "la manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia de una comunidad".⁶

Las doctrinas del derecho natural han mantenido viva la creencia en la capacidad de la razón humana, para la resolución de los problemas prácticos de la vida. El pensamiento *iusnaturalista* ha limitado el área gobernada por el derecho "al reino de las normas legítimas y de la regularidad, al reino de lo razonable".⁷

Los sistemas jurídicos de los pueblos modernos han sido elaborados sobre la comprobación del hecho de la función social imponiéndose a los individuos y a los grupos".⁸

El anhelo de *justicia social* es universal, entraña una indeclinable comprensión de lo humano y sus valores. Sabemos que la *justicia social* puede sufrir oscilaciones y momentos de crisis. Aún así, es indudable que en el porvenir la *justicia social* perdurará, podrá adoptar formas nuevas y orientarse hacia nuevas finalidades y aplicaciones. Lo importante es que se salve el criterio de justicia, de no ser así, sería porque felizmente, no era ya necesario, habría cumplido entonces su misión y merecería el respeto y el homenaje de la historia.

Para Aristóteles, "lo *equitativo*, siendo mejor que cierta justicia, es justo; y por otra parte, es mejor que lo justo por tanto, lo justo y lo equitativo son lo mismo; y siendo ambos buenos, es, con todo, superior lo *equitativo*".⁹ Aristóteles sostiene que: "cuando la ley hablare en general y sucediere algo en una circunstancia

⁶ Véase: Queja 243/91, Rodolfo Santa Ana Pérez, 21 de agosto de 1991, Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Semanario Jurídico de la Federación, 8a. época, t. III, 2a. parte-2, p. 573.

⁷ RECASÉNS SICHES, Luis, *Introducción al estudio del derecho*, 8a. ed., México, Porrúa, 1990, p. 293.

⁸ DUGUIT, León, *Las transformaciones del derecho*, Buenos Aires, Heliasta, 1975, p. 174.

⁹ Aristóteles, *la ética Nicomaquea* editorial Porrúa nota 33, p. 71.

fuera de lo general, se procederá rectamente, corrigiendo la omisión de aquella parte en que el legislador faltó y erró, por haber hablado en términos absolutos, porque si el legislador mismo estuviere ahí presente, así lo habría declarado, y de haberlo sabido así lo habría legislado".¹⁰

Para el autor de la *Ética Nicomaquea*, la *equidad* no sustituye ni corrige a la justicia, sino que es "la misma justicia que corrige la injusticia que se comete en el caso particular".¹¹ Mario de la Cueva expresa que la *equidad* no es un principio contrario a la justicia, sino "su guardián y su defensor. A lo que se opone es al derecho humano injusto". Aristóteles señala que la naturaleza de lo *equitativo* consiste en "ser una rectificación de la Ley en la parte en que ésta es deficiente por su carácter general".¹²

La *equidad* es un principio correctivo de la Ley injusta, exige en el juez acomodarse a la naturaleza conforme con la cual han sido hechas, dirigidas y formuladas todas las Leyes. Obrar equitativamente quiere decir -según Aristóteles- corregir la Ley humana y hacer resplandecer los principios de la Ley natural, de aquí nació la tendencia a equiparar la *equidad* al derecho natural. El juzgador debe atender, cuando se encuentre en presencia de un caso determinado, al llamado de la voz de la *equidad* para que lo induzca hacia "la justicia del caso concreto".¹³ La *equidad* toma en cuenta el sentido humano que debe tener el derecho, prevaleciendo frente a las consideraciones normales y regulares la circunstancia del caso concreto. La *equidad* contribuye al "enderezamiento de lo justo legal".¹⁴

La *equidad* tiene la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber o de la conciencia, más que por "prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto

¹⁰ Aristóteles, *Op. Cit.*, nota 33, p. 71.

¹¹ LEGAZ Y LACAMBRA, Luis, *Op. Cit.*, nota 5, p. 363

¹² Aristóteles, *Op. Cit.*, nota 33, p. 71.

¹³ LEGAZ Y LACAMBRA, Luis, *Op. Cit.*, nota 5, p. 364.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.*, nota 84, p. 11.

terminante de la Ley".¹⁵ La *equidad* es tan sólo una perspectiva de la justicia que aparece cuando a ésta se le observa encarnada en una formulación legal, debido a la necesaria generalidad. La falta de acomodación de la norma al caso concreto puede provocar "un desajuste y una injusticia". Pero la necesidad de la Ley y, como consecuencia lógica, la sujeción del juez a ella, no pueden significar la anulación y el sacrificio de la *equidad*. Se trata a un mismo tiempo de un elemento "*individualizador* del derecho, que adapta la Ley a las relaciones singulares y un elemento *dinámico*, que la acomoda a las nuevas necesidades de cada momento".

La *equidad* deviene en instrumento para hacer "incidir en el derecho positivo los criterios informadores de los principios generales". En opinión de Mario de la Cueva, la tesis aristotélica sobre la *equidad* aparece como "una fuente subsidiaria de la Ley".¹⁶ Para Néstor de Buen es "un instrumento de quien debe aplicar la Ley, un facultamiento para crear normas especiales".¹⁷

En suma, para Mario de la Cueva "la *equidad* consiste en el mandamiento al juez para "ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la intención de las normas laborales, que es la justicia social".¹⁸ En opinión de Néstor de Buen, ésta constituye un instrumento de quien debe aplicar la Ley. En cierto modo es "un facultamiento para crear normas especiales".¹⁹

En la Ley Federal del Trabajo aparece la *equidad*, en el artículo 17, con el carácter de fuente supletoria, y en el 31 como principio inspirador de justicia, establece que "los contratos y las relaciones de trabajo obliga a lo

¹⁵ ALONSO, Martín, *Diccionario del español moderno*, 2a. reimpr., México, Aguilar, 1992, p. 434.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1980, t. I, p. 139.

¹⁷ DE BUEN, Néstor L. *Derecho del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 1994, t. I, pp. 467-468.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.*, nota 95, p. 139.

¹⁹ DE BUEN, Néstor L. , *Op. Cit.*, nota 96, p. 461.

expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas del trabajo, a la *buena fe* y la *equidad*".

La buena fe se consagra como un principio general del derecho que puede ser entendido de dos diferentes maneras: *subjetivo o psicológico* y *objetivo o ético*.

Este principio incluye tanto al trabajador como al patrón, el deber de rectitud, honradez, honestidad y probidad en el actuar de ambos, es un "estilo de conducta, una forma de proceder".²⁰ En nuestra legislación del trabajo, tal deber queda implícito en el título cuarto, correspondiente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, por ejemplo el artículo 134, fracción IV, establece como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos", lo cual tiene relación con la idea de rendimiento en el trabajo, mencionada por algunos autores. Las conductas contrarias a la *buena fe*, en las relaciones laborales, por parte del trabajador, constituyen faltas de probidad, lo cual implica causas justificadas de despido (artículo 47, fracción II) y por lo que respecta al patrón, el artículo 51, fracciones I, II, IV, V y VI, quedan implícitas como causas de retiro de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Las conductas con dolo y sin él son causales de despido justificado (artículo 47, fracciones V y VI).

El trabajador vinculado jurídicamente a un patrón asume el compromiso de desempeñar con eficiencia y esmero, mediante una ejecución de *buena fe*, lo concerniente a su actividad, la *buena fe* impone al trabajador la obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, de igual manera el patrón también queda limitado para realizar conductas deshonestas que perjudiquen al trabajador.

²⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 2a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1978, p. 307.

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución mexicana de 1917, fue obra de la libre voluntad de los diputados constituyentes reunidos espontáneamente en el edificio que fue la residencia del obispo de Querétaro, que "ampulosamente llevaba el nombre de Palacio Episcopal".²¹ En las discusiones privadas dentro de la capilla del obispado, surgirían "conceptos atrevidos con los que se trataba de dar mayor fuerza revolucionaria al artículo constitucional, en aquellos tiempos en los que se daban los primeros pasos para la socialización del país".²²

La gran tarea de dar forma al artículo 123 fue notable, precisamente por carecer de todos los formulismos, ninguno de los componentes fue designado oficialmente ni recibió encargo alguno por escrito, los diputados se reunían por las mañanas y noches. Los trabajos de elaboración ocuparon "los diez primeros días del mes de enero".²³

Las ideas sociales que tanto brillo dieron a la Asamblea Constituyente de Querétaro, establecieron, por primera vez, en su artículo 123, "los cimientos de una legislación del trabajo, inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad".²⁴

Néstor de Buen menciona que el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a este principio, "impone al intérprete un camino forzado a seguir"²⁵ en la última parte del precepto: "En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", lo cual puede constituir según él un desenfrenado

²¹ ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, Puebla, 1945, p. 124.

²² ROUAIX, Pastor, *Op. Cit.*, nota 104, p. 88.

²³ ROUAIX, Pastor, *Op. Cit.*, nota 104, p. 90.

²⁴ LANZ DURET, Miguel, *Derecho constitucional mexicano*, 2a. reimpr. de la 5a. ed., México, Noris Editores, 1971, p. 371.

²⁵ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.*, nota 96, p. 475.

"subjetivismo del tribunal de trabajo que aleje sus resoluciones del principio de certeza que debe presidirlas".²⁶

La doctrina laboral en México ha establecido que el artículo 123 constitucional y su Ley reglamentaria contienen los derechos mínimos fundamentales para los trabajadores, por lo tanto, son inaceptables condiciones de trabajo inferiores a las preceptuadas en dichos textos. Puede observarse que el artículo 123 menciona, en su amplio catálogo de declaración de derechos, el vocablo *por lo menos* (fracción IV: por cada seis días de trabajo deberá disfrutar, el operario, de un día de descanso, *por lo menos*, artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo), también expresa, en la fracción VI, la idea de *salarios mínimos*.

Fue así como el legislador decidió garantizar a favor de los trabajadores un *mínimo de derechos*, que establecerían las bases en las cuales tendrían que fundamentarse las condiciones de trabajo. Así, el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo menciona que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca, fracción V: "un salario inferior al *mínimo*"; fracción IX, "un salario *menor* al que se pague a otro trabajador en la misma empresa"; el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, reitera el principio: "las condiciones de trabajo, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley", el artículo 63 dispone que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Los artículos 76 y 78, referente a seis días de vacaciones, *por lo menos*, el artículo 80, en cuanto a la prima vacacional *no menor* de 25% sobre los salarios. Otro ejemplo de ello es la figura del salario remunerador, que nunca debe ser menor al fijado como *mínimo* (artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo). Mario de la Cueva considera a este principio como "la parte nuclear

²⁶ DE BUEN, Néstor L. *Op. Cit.*, nota 96, p. 475.

de la Ley del Trabajo".²⁷ En cuanto al aguinaldo anual, equivalente a quince días de salario, *por lo menos* (artículo 87).

El Poder Judicial de la Federación ha expresado: "las normas laborales sólo consagran los derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores".²⁸ También ha sostenido que los principios del artículo 123 son: "únicamente el mínimo de beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores".²⁹ En cuanto a los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos, el Poder Judicial ha sostenido en diversas tesis y jurisprudencias que "ningún contrato individual o colectivo puede válidamente consignar prestaciones inferiores".³⁰

4.1.1. Libertad.

Los principios fundamentales del derecho, en lo general, y los del trabajo, en lo particular, marcan el rumbo del camino recto que conduce al intérprete y a quien debe aplicar la Ley en su intención correcta, en constante armonía y equilibrio con la realidad social, y en caso de omisiones por parte del legislador, escudriñar en los principios que dan cimiento, fundamentan y orientan las mejores causas en beneficio de la justicia social.

El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las *libertades* y *dignidad* de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la *salud* y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (artículo 3o. de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.*, nota 95, p. 98.

²⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, t. IV, tesis 2a. /J. 40/96, agosto de 1996, p. 177.

²⁹ Semanario Judicial de la Federación, Primera Sala, t. 169-174 segunda parte, 11 de junio de 1974, p. 62.

³⁰ Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, t. LXXIX, 8 de mayo de 1959, p. 3609.

Con la calificación de principio, la libertad sindical está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución. Sin el respeto a esta libertad, no es posible "concebir la consagración de los derechos económicos y sociales".³¹ La no observancia de ellos declara la Constitución constituye "una amenaza para la paz y armonías universales". Cabe agregar que el artículo 427 (sección II, de la parte XIII) del Tratado de Paz de Versalles, titulado principios generales, afirmaba la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar. Entre ellos se individualiza "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las Leyes, tanto para los obreros como para los patrones".

La referencia en el preámbulo al principio de la libertad sindical, proviene de una propuesta de la delegación belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la Conferencia de la Paz, dirigida a cambiar la expresión libertad de asociación que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión.

En suma, agregaré los principios de libertad sindical que se destacan:

- a) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.
- b) Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- c) Garantías al derecho de libertad sindical:

³¹ GROS ESPIELL, Héctor, *"El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT"*, Estudios Sindicales y Cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972, p. 23.

4.1.2. Igualdad.

El principio de igualdad ante la Ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

La idea de igualdad denota correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que, uniformemente, componen un todo, también es la expresión de la "equivalencia de dos cantidades. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos".

El lema sansimoniano, ampliamente popularizado, es: "a cada uno según su capacidad y a cada capacidad según sus obras".³²

La fundamentación jurídica de este principio está en el artículo 123, fracción VII, que dice: "para trabajo igual debe corresponder salario igual". La Ley del Trabajo de 1931 lo estableció en el artículo 86, al mencionar: "Para el trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual", este principio lo reprodujo en el mismo sentido la Ley de 1970, incluso con el mismo numeral.

En México, la Suprema Corte de Justicia estableció en jurisprudencia firme diversos conceptos referidos a este principio, entre ellos: "corresponde más directamente y, sobre todo, a la cantidad de trabajo desempeñado", con posterioridad precisó: "igualdad de condiciones, de cantidad, calidad y jornada", en otra tesis empleó los términos "reconocida igualdad de condiciones y eficacia". Para Mario de la Cueva, la acción de igualdad de salario por trabajo igual tiene por "objeto lograr que cuando el trabajo que se presta sea igual al de otro trabajador se paga el mismo salario".³³

³² ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis Y CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de política laboral y social*, Buenos Aires, Heliasta, 1976, t. I, p. 519.

³³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, nota 105, p. 303.

La Corte resolvió que corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones de cantidad, calidad, eficiencia y jornada, que aquél de categoría superior con el que pretende la igualación. La Ley actual menciona en su artículo 85 que para "fijar el importe del salario se tomarán en consideración la *cantidad* y *calidad* del trabajo", no agrega el requisito de eficiencia que la Corte adicionó.

4.1.3. Estabilidad.

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

El vocablo *estabilidad* deriva del latín *stabilitás*, que denota la idea de estabilidad, solidez, firmeza, consistencia; "es la base de la vida económica del trabajador y su familia",³⁴ cuya finalidad radica en "el vivir hoy y en el mañana es la certeza del presente y del futuro".³⁵ El derecho a la *estabilidad* laboral consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral.

El contrato de trabajo pertenece a la especie de los de ejecución continuada; sus efectos se prolongan a lo largo del tiempo. El nexo de la relación jurídico-laboral, afirma Alonso Olea, que es de "una extremada vitalidad, de una gran

³⁴ MILANTA, José Atilio, "De la estabilidad del empleo en general", en varios autores, Aspectos de la estabilidad en el empleo, Buenos Aires, Universidad Nacional de La Plata-Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972, p. 11.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., nota 95, p. 219.

dureza y resistencia en su duración".³⁶ La cual no es efímera, "presupone una vinculación que se prolonga",³⁷ es decir, duradera, continuada, en el mismo lugar y para toda la vida. Lo cual proporciona ventajas económicas para adquirir otros derechos que son "el efecto de su antigüedad en el empleo".³⁸ Para el empleador, la perspectiva es diferente, éste aspira a tener plena libertad para sustituir a cualquiera de sus colaboradores en el momento que lo desee, según sus intereses económicos. En tales circunstancias, el derecho positivo laboral de los diversos países han buscado el equilibrio entre la estabilidad y la ruptura del vínculo contractual en forma arbitraria o abusiva, circunstancia que con mayor sutileza nuestra Ley Federal del Trabajo, califica como *injustificado*, cuyos efectos podrán consistir en la reinstalación o indemnización, con la finalidad de reparar el daño y los perjuicios ocasionados al trabajador en su patrimonio económico; a pesar de que también la pérdida del empleo produce un daño moral, la legislación laboral, no instrumenta cómo resarcir este daño y sólo cuantifican lo económico.

El principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida y a veces, el lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana. Por el contrario, la permanencia puede despertar, en el obrero "un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa".³⁹ A pesar de que los empleadores están facultados para introducir el *ius variandi*, consistente en aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción, el ejercicio de esta facultad tiene límites que no pueden alterar las modalidades esenciales

³⁶ OLEA, Manuel Alonso y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., Madrid, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, 1987, p. 206.

³⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Op. Cit.*, nota 101, p. 151.

³⁸ BARBAGELATA, Héctor Hugo, *Derecho del trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1978, t. I, p. 333.

³⁹ FERRARI, Francisco de, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1977, vol. II, p. 177.

de las condiciones de trabajo y menos aún del contrato, para causar "perjuicios materiales y morales al trabajador".⁴⁰ La garantía de permanencia en el empleo es unilateral, sólo favorece a los empleados, presupone la posibilidad de prestar servicios y representa "un medio para asegurar sus beneficios".⁴¹ La estabilidad es un principio que debe prevalecer en el derecho positivo, porque es una traba para el despido abusivo o injustificado, la ruptura de ésta produce efectos como la reinstalación e indemnización y evitan el despido libre.

El principio de estabilidad en el empleo fue incluido en el texto original del artículo 123, en la fracción XXII, el cual decía:

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

El Poder Judicial ha establecido, en diversas ejecutorias, excepciones al principio de estabilidad para los trabajadores al servicio del Estado, con especial énfasis para quienes ocupan puestos de confianza, por tal razón éstos "no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de este derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación".⁴² En otros casos, hacen referencia a la fracción XIV, del apartado B, del artículo 123

⁴⁰ PÉREZ, Benito, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1983, p. 103.

⁴¹ MARTINS CATHARINO, José, "*La estabilidad en el empleo*". Gaceta de Trabajo, Revista de Derecho Laboral, Buenos Aires, núm. 4, julio-agosto de 1965, p. 277.

⁴² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, t. VII, tesis X. 1o.34 L, enero de 1998, p. 1188.

constitucional, argumentando que éste los limita "sólo pueden disfrutar los trabajadores de confianza, de protección al salario y de seguridad social".⁴³

Estos criterios eximen al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de responsabilidad si absuelven del pago "de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza, que alega un despido justificado, por tanto, no incurre en violación de garantías".⁴⁴

Algunos laboristas mexicanos opinan que la estabilidad "es el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo".⁴⁵ La permanencia en el empleo está vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración en la relación de trabajo. De acuerdo con Néstor de Buen, "toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido".⁴⁶ Lo cual garantiza "la duración de las relaciones de trabajo es el principio base de que su eficacia no depende de la voluntad de las partes".⁴⁷

4.2. La estabilidad en la relación individual del trabajo.

El trabajo es un derecho y nunca una obligación, y menos aún social, desde el punto de vista jurídico y en su manifestación en la empresa. Ontológicamente, es un deber natural que se impone moralmente y mediante el cual se cumplen necesidades personales, contribuye al progreso y elevación cultural y moral de la sociedad en que se vive.

⁴³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Instancia Pleno, t. V, tesis P. LXXIII/97, mayo de 1997, p. 176.

⁴⁴ Semanario Judicial de la Federación, Instancia Tribunales Colegiados de Circuito, t. XIII, tesis 1971, abril de 1971, p. 457.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.*, nota 95, p. 220.

⁴⁶ DE BUEN, Néstor L. , *Op. Cit.*, nota 96, p. 598.

⁴⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1998, p. 164.

La estabilidad en el empleo está muy vinculada a factores macroeconómicos que escapan a las relaciones directas e individuales entre trabajadores y empleadores. Por otro lado, hay que reconocer que el contrato de trabajo es de largo plazo. Aunque a veces no lo sea desde el punto de vista formal, sí lo es desde la perspectiva tácita, porque el trabajo no es un factor más de producción. Si bien debe aceptarse que el trabajador merece una compensación, cuando por razones de distinta naturaleza éste pierde su fuente de trabajo, es necesario regular que dicha compensación se pague sobre la base de un mecanismo que permita equilibrar el esfuerzo financiero con la necesidad de la empresa de subsistir en el tiempo, sin que el conflicto escale sino, por el contrario, se mantenga en sus niveles más bajos.

Soluciones generales, con reglas claras, parejas e iguales para todos han de ser las preferibles. Sólo así se puede lograr el objetivo deseable de que sean los menos y no los más aquellos casos que deban resolverse ante los Tribunales de Justicia.

No se puede desconocer que en la práctica existen artificios para que el empresario mantenga en un estado de inestabilidad al trabajador, como pueden ser los contratos por obra o tiempo determinado o los trabajos eventuales o de temporada; lo que evita mayores exigencias salariales, de prestaciones y de derechos que les otorga la Ley, además permite que los costos de producción y de productividad se mantengan acordes con el mercado.

Por otro lado, menciona el maestro Santos Azuela “cuando la falta de estabilidad en las condiciones y en los sistemas de trabajo le es impuesta a la empresa, en perjuicio de su correcto desarrollo y del cumplimiento de sus objetivos, en última instancia repercute también en las prestaciones, salarios y condiciones de los trabajadores”.⁴⁸

⁴⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, *Ibidem* p. 164.

La estabilidad en las condiciones de trabajo genera cierta seguridad en el empresario, pues le permite prever y planear circunstancias del mercado, de competencia, de costos de la materia prima, innovaciones tecnológicas, costos de mano de obra, que le permitirán a su empresa el cumplimiento de sus objetivos, dentro de los cuales los trabajadores disfrutarán de sus beneficios y utilidades.

Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo, se dotó a la relación y al contrato de trabajo, dentro del régimen jurídico, de un sentido social. Sin embargo, como afirma Santos Azuela, “bajo el signo de la modernidad y la flexibilización han proliferado los contratos de prestación de servicios profesionales, mediante los cuales se ocultan verdaderas relaciones de trabajo; de ahí que sea indispensable la lucha contra este tipo de contratación que lo único que busca es la supresión de la estabilidad en el empleo so pretexto del progreso utilitario de la empresa.”⁴⁹

En la actualidad, el trabajador que aspire a un mejor nivel de vida tendrá que convertirse en un ente productivo con mayor capacidad y adquirir la característica de multihabilidades, para que pueda encajar en los nuevos sistemas productivos.

Sobre la estabilidad se pueden plantear diversas definiciones que han sostenido estudiosos de la materia.

Para Víctor Russomano, la estabilidad “es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido”; para Mario L. Deveali “consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral”; para Mario de la Cueva, la estabilidad tiene dos modalidades: “la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la

⁴⁹ *Ídem*

exigencia de una causa razonable para su disolución”. Nosotros compartimos la opinión de Carlos Reynoso, cuando establece que la estabilidad en el empleo “busca asegurar la protección de los trabajadores contra las rupturas injustas del contrato de trabajo”.

El principio de estabilidad en el empleo lo podemos ubicar dentro de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

El artículo 35 establece que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Por su parte, los artículos 36, 37 y 38 señalan los casos en que puede prestarse el trabajo por obra o tiempo determinado; y el artículo 39 establece que “... si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia objeto del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

El contrato por tiempo indeterminado, ratifica el principio de estabilidad en el empleo, ya que el trabajador tiene la posibilidad de prestar sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad continua o constante en la empresa, salvo los casos señalados por la Ley.

Consideramos que hoy día, la principal amenaza del principio de estabilidad laboral, lo representa el auge que está teniendo la contratación por obra o tiempo determinado, que eran considerados como casos excepcionales; en consecuencia, el trabajador muchas veces, está optando por ceder o reducir su resistencia a las innovaciones tecnológicas y se interesa por una mayor especialización, que le conduzca a una eficiencia y productividad aceptables para conservar su empleo.

Mario de la Cueva afirma al respecto:” La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones mas cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia”.⁵⁰

La anterior es una descripción fácil del problema, pero en la práctica se traduce en una serie de conflictos, de los cuales nos ocuparemos en este trabajo.

Para cumplir sus finalidades, la estabilidad debe establecer como principio general de todos los trabajadores permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. En esta última hipótesis es cuando el servicio es temporal, debe garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

El tema escogido para el análisis es fundamental en materia de trabajo y se encuentra estrechamente vinculado a la economía de cada país, cuya legislación, en la medida que lo garantiza, representa su avance.

El reconocimiento anterior motiva que toda rescisión o terminación anormal anticipada de las relaciones de trabajo por incumplimiento se limite en sus máximas posibilidades y se eviten así los abusos de su paliación.

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T II*, Editorial Porrúa México 2008.p. 468

Ya se superaron la etapa de la fijación unilateral de las condiciones y el régimen de pretendida autonomía de voluntad, el abuso constante que de esta última se hizo, provocó precisamente el nacimiento del derecho laboral.

A partir de estos principios, la legislación mexicana del trabajo estableció como base fundamental la vigencia indefinida en las relaciones laborales y excepcionalmente, el tiempo y la obra determinada.

Mediante la estabilidad se garantiza a los trabajadores su permanencia en el puesto.

La aplicación de este régimen tiene por objeto evitar la separación injustificada de los trabajadores. Subsiste durante la vida laboral del asalariado.

Su aplicación le permite obtener los beneficios que se derivan de una permanencia prolongada en el puesto (mayor capacitación, ascensos, mejores oportunidades en el trabajo, así como obtener los beneficios de algunas Leyes de previsión social.

Implica una seguridad en el trabajo que le brinda al trabajador la oportunidad de percibir un salario en beneficio de él y su familia.

Se aplica estrictamente a núcleos determinados o trabajadores permanentes, cuando reúnen las condiciones previstas por la Ley.

La Carta Magna de 1917 en su artículo 123 fracción XXII otorgó a los trabajadores asalariados, un régimen de estabilidad absoluta permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en toda atinencia, se pensó que en ocasiones el trabajador podría no desear su reingreso y en esa virtud se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.

Con claridad meridiana el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral al señalar la permanencia como regla general de la prestación de servicios. El precepto aludido se expuso originalmente en los siguientes términos:

“El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de los malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esa responsabilidad, cuando los malos tratos prevengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.”

En virtud de lo anterior el trabajador despedido injustificadamente tenía dos opciones: el cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de una indemnización equivalente a los daños y perjuicios sufridos. Únicamente el asalariado estaba en condiciones de escoger el ejercicio de cualquiera de ellas, las cuales por su propia naturaleza no podían ejercitarse simultáneamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios aun en los casos de labores temporales, debe atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes.

En el caso de labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes sino a la propia naturaleza del servicio por esta razón constituyen circunstancias excepcionales, el tiempo determinado la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado en casos de explotación de minas y

los múltiples contrastos de los regímenes especiales a las cuales nos referimos específicamente más adelante.

4.2.1. Absoluta.

En la práctica la estabilidad absoluta no es aconsejable si se tiene en cuenta las situaciones que se plantean en la vida diaria en todo caso deben expresarse con claridad las causas justificadas de separación. Siempre obliga al patrón a reinstalar mientras subsisten las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

Posteriormente, repetimos, se avanza en diversas legislaciones, estableciéndose el principio de que, mientras subsista la empresa, no puede ser separado el trabajador sin que exista una justa causa para la rescisión. Se dividen las opiniones en cuanto a una estabilidad denominada absoluta, cuando se obliga al principal a reincorporar nuevamente en la empresa al trabajador despedido sin justa causa y otra llamada estabilidad media o relativa, consistente en la facultad del empleador de librarse de dicha reincorporación mediante el pago de una indemnización.

Aún cuando la tendencia hacia la *estabilidad absoluta* persistió por algún tiempo en la legislación laboral de México, la reforma "quebró la rigidez del principio absoluto y originó la pérdida de la seguridad formal de un elevado mandamiento de justicia social que se transforma en relativa".⁵¹ Lo cual convirtió a este principio en "un derecho relativo de los trabajadores".⁵²

La permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana. Ella se relaciona con la nueva concepción, según la cual el trabajo no puede ser considerado como una mercancía.

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *Op. Cit.*, nota 125, p. 258.

⁵² DE BUEN, Néstor L. . *Op. Cit.*, nota 96, p. 600.

En efecto, de acuerdo con el principio anterior es indiscutible que todo hombre tiene derecho a vivir en sociedad y a ser tratado a la altura de su personalidad humana en esa virtud y ante la necesidad de prestar un servicio que requiere remuneración, el objeto de su contrato de trabajo no puede tratarse bajo las leyes de la oferta y la demanda puesto que se estaría considerando al trabajo como una cosa y no como el servicio de una persona que requiere un mínimo por su labor independientemente de un trato justo y moral.

Estimamos que la estabilidad en el trabajo tenga como consecuencia un mayor interés del asalariado por la empresa cuanto mas se ligue a ella por mas modesta que sea su actividad, siempre habrá una relación importante con la relación de la misma.

El día que al obrero mas humilde de una gran fábrica se despierte su orgullo personal haciéndole ver que ha participado en la producción de una gigantesca maquinaria o de un valioso producto se habrá dado un gran paso delante en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

Debemos indicar que la proclamación abstracta del derecho a la estabilidad carece de valor si no se reglamenta convenientemente, considerando los elementos de tiempo y espacio en esa virtud nos oponemos a la estabilidad absoluta sin excepciones ya que le serian aplicables todas las críticas a que hemos hecho referencia. Asimismo pierde todos sus alcances y anula la institución cuando admite un número ilimitado de excepciones que constituyen una regla general.

No es posible que en todos los casos la sanción aplicable a las reparaciones injustificadas se traduzca en la reinstalación obligatoria en contra de la voluntad del empleado por esta razón deben examinarse cuidadosamente con las

circunstancias, las excepciones que deben traducirse en sancione equivalentes al pago de una indemnización.

Si la separación injusta motiva indefectiblemente que se cubra una suma a titulo de daños y perjuicios se desvirtúa el concepto en estudio puesto que en ningún caso trae como consecuencia la reinstalación.

Con todo acierto Mario L. Deveali indica:

“La naturaleza y el alcance de las sanciones para el caso de violación del derecho de estabilidad representa el elemento de importancia efectiva para saber si existe o no tal derecho.”⁵³

Debemos considerar que la institución que muestra una apariencia absoluta de beneficio para la clase trabajadora puede volverse en su contra en los casos en que se prohíbe a los trabajadores el cambio de empleo; estos únicamente se admiten en caso de emergencia, puesto que de lo contrario, se convierte en un régimen de servidumbre obligatoria que les impide a los asalariados buscar mejores condiciones de trabajo. Por ese motivo debemos pensar que en un régimen de derecho, la estabilidad debe admitir excepciones que puedan cambiarse por sanciones económicas a cargo del patrón previstas para los casos de violaciones. La estabilidad relativa supera todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, logra una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y mejora las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios.

De todo lo anterior se concluye que el concepto de estabilidad es variable; en esa virtud debemos definir las diversas clases que conocemos, haciendo notar

⁵³ DEVEALI, Mario. *El Derecho a la estabilidad en el empleo*. DERECHO DEL TRABAJO año 1944.p. 15.

sin embargo que para obtener todas las ventajas que de ella se derivan, la estabilidad no puede ser universal, absoluta ni definitiva. Por las razones expuestas, debe contener excepciones.

4.2.2. Relativa.

La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios tienen el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el periodo de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la separación, que implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia.

Algunos piensan que el régimen en estudio es de naturaleza antieconómica, ya que en algunos casos ampara la lentitud en el desarrollo de las labores y en otros, la ausencia de derecho para la separación de elementos indeseables.

Se considera además que los trabajadores que prestan su servicio a un patrón tienen que mantenerse dentro de la empresa aun en contra de la voluntad de la misma, dando cuenta para que se les cobra un salario que no devengan y que en la mayoría de los casos constituye un pago que no merecen. De esta manera la mano de obra se encarece por la necesidad de proporcionar trabajo a personas que no cumplen con sus obligaciones, lo cual motiva que por desconfianza el patrón no les proporcione materias primas para su transformación y les cubra una renta sin que exista razón para ello.

Algunos autores opinan que, el concepto anterior atenta contra el equilibrio de los factores de la producción y que trascenderá ulteriormente a las relaciones obrero-patronales, de tal suerte que el principio de colaboración logrado a través de los años se perderá.

Algunos han llegado a afirmar que constituye una imposición forzosa e intolerable para todos la cual obstaculiza las relaciones laborales por las constantes animadversiones patronales, y que los buenos trabajadores no requieren del régimen puesto que el servicio por ellos desempeñado es su mejor amparo en contra de la separación sin causa; esto independientemente de que una vinculación indisoluble es innecesaria. Piensan que un exceso de protección puede resultar peligroso ya que la seguridad en el empleo engendra una actitud que anula la iniciativa el sentido de responsabilidad y los deseos de superación, además de que provoca el conformismo que atenta en contra del progreso.

Por otra parte es contraproducente considerar al sistema de estabilidad como panacea puesto que tiende a eliminar todo estímulo eficaz para la colaboración útil y fecunda.

En efecto, resulta antisocial ya que se pretende combatir la inseguridad del trabajador pero se modifica la idea que se tiene, sobre el vínculo al otorgarle el alcance que no debe de tener puesto que la transforma en una relación de derecho público y convierte al trabajador en propietario de su empleo.

La iniciativa privada es un factor de gran importancia en la economía nacional, de seguir esa tendencia y ante la obligación de mantener a personas aun en contra de su voluntad desviaría la dinámica que la caracteriza.

Se afirma que es utópica puesto que de mantenerse de forma absoluta y sin excepciones el patrón buscara la forma de disolver el vínculo invocando para

ello, una causa inexistente para el despido sin que se pueda llegar a comprobar mediante los diversos sistemas que otorga el derecho procesal.

También se ha criticado al sistema por su naturaleza antijurídica toda vez que si para la celebración del contrato un requisito indispensable es la voluntad de las partes, resulta absurdo que no se establezcan las mismas condiciones para su disolución.

4.3. La reinstalación derivada del ofrecimiento de trabajo.

La reinstalación es el efecto directo de ejercer la acción que consiste en el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo. Esta prerrogativa se encuentra en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que señala: "el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección intentada, 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 de 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.

La reinstalación trae como consecuencia el reinicio de la prestación del servicio personal y la activación de todas las condiciones por las cuales se regía la relación laboral o en su caso el respectivo contrato.

Desde el punto de vista procesal la reinstalación es el acto jurídico por el cual el trabajador se reincorpora a sus labores. Esta debe ser en los mismos términos en los que el trabajador venía desempeñando las labores al momento del despido.

Mencionaremos que la reinstalación se puede dar derivada del ofrecimiento de trabajo en juicio o en el momento en que el trabajador ha sido despedido, este ofrecimiento como lo marca nuestra legislación laboral tiene que ser en las mismas condiciones en que el trabajador venía prestando sus servicios al momento del despido, para que se de la figura de la reinstalación, de lo contrario no se puede llamar reinstalación si no una nueva relación de trabajo.

El ofrecimiento de la reinstalación en juicio se puede denotar en un ofrecimiento de mala fe debido y aunque sea expresado que es de buena fe no lo es este, ya que se puede tomar como estrategia procesal y el cual puede originar una nueva consecuencia con la cual se configure un nuevo despido injustificado, de lo cual el trabajador no tiene al ser ofrecida la reinstalación ni la certeza de que la relación será nuevamente pacífica, productiva para ambos y con esa seguridad o estabilidad que requiere el trabajador para desempeñar con eficiencia su empleo, así como incómodamente sería incomoda la relación obrero-patronal.

Este ofrecimiento como se menciona anteriormente se puede dar antes o dentro de juicio y el cual lo realiza el patrón como medio de solución de un conflicto laboral así como estrategia procesal.

La calificación de buena o mala fe de la oferta de trabajo se realiza hasta el dictado del laudo, y es en ese momento en el que opera la reversión de la carga probatoria mediante la negativa del despido y el ofrecimiento de trabajo.

Si el actor especificó en su demanda una jornada de trabajo mayor a la ordinaria legal y en esas mismas condiciones le fue ofrecido el trabajo, éste no debe entenderse de buena fe, al existir voluntad de la demandada para continuar la relación laboral en los mismos términos y condiciones que indicó el actor, originándose la reversión de la carga probatoria en el actor, porque la

mala fe en el patrón al ofrecer el trabajo, existe cuando al hacerlo modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en que lo venía desempeñando.

4.4. La reinstalación en cumplimiento de laudo.

La reinstalación como ya se ha hablado se puede dar en cumplimiento de un laudo, al definir la junta como resolución que el trabajador sea reinstalado, de lo cual y como objetivo principal de este trabajo es el de analizar esas situaciones de carácter humano y de cómo lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo el trabajador al mencionar uno de los principios fundamentales de nuestro derecho laboral el cual es la estabilidad en el empleo, misma esta que no se daría al volver a entrar el trabajador nuevamente a su empleo aun con las mismas condiciones en las que entro primeramente y como lo establece le Ley Federal del Trabajo que se debe de dar una reinstalación, debido a que si bien el trabajador entra con las mismas condiciones y en las mismas circunstancias no entraría sabedor si no con la incertidumbre de que seria nuevamente despedido y por lo cual no gozaría ni se daría ese principio tan enfatizado en este trabajo el cual es la estabilidad en el empleo.

No podemos hablar ni proponer una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en esa situación en la que los presidentes de las juntas no reinstalen a los trabajadores ya que nuestra Ley Federal del Trabajo se rige bajo los tratados internacionales del trabajo y por ende es un derecho y privilegio que tiene el trabajador mexicano el cual sea el de ser reinstalado en su empleo con las mismas condiciones en las que fue contratado o de indemnizarlo con tres meses de salario.

El laudo es una especie del género resolución. Y si se hiciera necesaria una definición, la podríamos articular basándonos en la fracción III del artículo 837 de la Ley: "Se llaman laudos a las resoluciones que deciden sobre el fondo de un conflicto".

Una acción que tiene derecho el trabajador a ejercitar en caso de que se le despidiera injustificadamente es la reinstalación, es decir el cumplimiento del contrato individual de trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando en el momento en que fue despedido, incluso con las mejoras e incrementos salariales que se hubieran otorgado al puesto durante el tiempo que dure el juicio, y en caso de que el patrón no hubiera acreditado la causa de rescisión que hizo valer.

Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la Ley le concede las acciones: de reinstalación o la del pago de tres meses de salario y a veces se opta por esta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no este de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono este autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar a un obrero, ya que con esto contraría el espíritu del derecho de trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes.

Es indudable que en nuestra legislación laboral existe la reinstalación que se denominaría forzosa contemplada en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dado que dicho artículo señala que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de que el citado artículo condena al patrón al pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo que se dicte, si el patrón no prueba dentro del juicio la causa de rescisión, cuando el trabajador reclama su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y por causas ajenas a la voluntad de las partes o por descuido o negligencia del abogado de la parte patronal no se puede probar en juicio las causales de rescisión, el laudo que se

dicta por la Autoridad laboral obliga al patrón a la reinstalación del trabajador en la forma y términos en el trabajo que venía desempeñando.

La Autoridad está imponiendo una obligación de hacer que indudablemente está en contra de la voluntad del patrón, tan es así que lleva el juicio en todos sus trámites y en caso de negarse le impone además del sinnúmero de prestaciones que le condena a pagar 20 días de salario más por cada año de servicio, por la sola negativa de su reinstalación cosa que en la práctica aceptan la reinstalación (pues es más económico), y posteriormente buscan nueva causal para provocar la rescisión en contra del trabajador.

La reinstalación decretada en laudo desnaturaliza la esencia del contrato que implica sin lugar a duda, el consabido acuerdo de voluntades y al obligar al patrón a reinstalar al trabajador se desconoce y se pasa por alto su voluntad, es contrario al espíritu de la constitución pues el artículo 5o. Constitucional establece que si a nadie se le puede obligar a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento, a contrario *sensu* a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad, es innecesaria porque es vidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficientes o leales.

Si bien es cierto que como principio doctrinal la inamovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán de garantizar una mayor tranquilidad a la clase obrera, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto resulta perjudicial o irrealizable.

Esta figura tiene su base en la estabilidad en el empleo, ya que el patrón no puede dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo, sino única y exclusivamente cuando el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que dan origen a la rescisión de la relación del trabajo.

El patrón solo puede abstenerse de reinstalar al trabajador cuando se dan algunos de los supuestos establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso, tendrá que pagar la indemnización de tres meses de salario y una indemnización adicional de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, más la prima de antigüedad y las prestaciones devengadas, en caso de que la relación de trabajo haya sido por tiempo indeterminado.

Cuando la relación de trabajo haya sido por tiempo determinado de menos de un año, el importe de la indemnización consistirá en el pago de una cantidad igual al monto de los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados, y si la relación de trabajo excediera de un año la indemnización será igual a un equivalente a una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año de servicios y de veinte días por cada uno de los años siguientes y en ambos casos, más el importe de tres meses de salario.

4.5. La reinstalación de mala fe.

Se da así mismo la reinstalación de mala fe la cual la podemos definir que es la que se ofrece en juicio por parte del patrón para que así se configure la reversión de la carga probatoria, siendo esto una estrategia de carácter personal, así como en la parte práctica y en la mayoría de los casos se da la reinstalación de escritorio como la podríamos denominar, por ende se puede denominar a la reinstalación de mala fe como un ofrecimiento que se realiza con el animo de que el trabajador vuelva a trabajar en dicha empresa en las mismas condiciones como marca nuestra legislación laboral y con la seguridad que seguirá en su empleo en un largo tiempo así adquiriendo ese concepto de estabilidad en el empleo.

La obligación de reinstalar por sus características ejecutivas se reserva exclusivamente a las autoridades de trabajo.

En el supuesto y no consentido caso de que la reinstalación se tradujera en una obligación de hacer, no existe fundamento para sustituirla por el pago de daños y perjuicios ante la negativa de su cumplimiento.

Cabe hacer notar que la imposición de un hecho positivo es de imposible ejecución solo en los casos en que pugna con la ley natural o con una prohibición jurídica. La imposibilidad a que se refiere la jurisprudencia es de naturaleza subjetiva y podría superarse si el patrón aceptara cumplir con la resolución; luego entonces, no es de índole jurídica ni física.

El doctor Trueba Urbina comenta al respecto que “ la exposición de motivos de la Ley incurre en el error de aplicar la doctrina de las obligaciones civiles a las relaciones de trabajo; en esa virtud declara que la obligación de reinstalar a un obrero es obligación de hacer, transformable en el pago de daños y perjuicios y, en consecuencia rescindible el contrato pero la doctrina civil es inoperante en las relaciones de trabajo, por la naturaleza sui generis de esta relación, inaplicable conforme a la teoría contractual del derecho civil”.⁵⁴

La jurisprudencia que considero a la reinstalación como una obligación de hacer no analizo profundamente el problema. La aplicación incorrecta de una fracción constitucional, creada por el legislador para los casos de conflictos individuales de naturaleza jurídica, como es el despido injustificado, motiva que para fundar su posición interpretara erróneamente y bajo un punto de vista incorrecto, el problema de las obligaciones de hacer.

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *el nuevo artículo 123*, 1962, p. 6.

Como se menciona, el ofrecimiento del trabajo a un trabajador se realiza de mala fe, debido a que este es una estrategia procesal, para poder realizar la reversión de la carga probatoria siendo sus presupuestos los siguientes:

- a) Que el patrón ofrezca el trabajo en la etapa de demanda y excepciones.
- b) Que al momento en que se haga la propuesta la fuente de trabajo no se hubiere extinguido.
- c) Que dicho ofrecimiento se haga del conocimiento del trabajador y se le requiera para que conteste.
- d) Que sea calificado de buena fe.
- e) Que si el trabajador demandó la reinstalación y la oferta de trabajo se realiza en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando, aquél acepte la propuesta, en virtud de que no hacerlo se invalidaría la acción.

Cuando se ejercita la acción de reinstalación la Junta debe calificar el ofrecimiento de trabajo, y de estimar que es de buena fe, el rechazo de esa propuesta entrañará desinterés en obtener un laudo condenatorio; en cambio, si es de mala fe, tiene que determinarse si la negativa a ser reinstalado deriva de causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas.

Si se considera de mala fe el ofrecimiento de reinstalación, no se produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido, cuando con dicha reinstalación la demandada pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo, con las que venía laborando el trabajador.

Al trabajador no le compete demostrar el despido argüido, en virtud de que el ofrecimiento de retornar al trabajo que hizo la demandada, no fue de buena fe, ni, por tanto, revirtió la carga probatoria.

Es menester hacer notar que en nuestra actual legislación así como en nuestras resoluciones de carácter jurisprudencial aun no se han tomado en cuenta los valores así como las implicaciones que conlleva la reinstalación ya sea de buena o mala fe, ofrecida en un juicio laboral o la decretada en un laudo de carácter definitivo al no referir ni hacer verdad hincapié en el ámbito de la nueva relación de trabajo la cual tiene que cumplir al cien por ciento como lo manifiesta nuestra legislación en las mismas condiciones en las que venía laborando el trabajador, mas lesionando el principio fundamental de la estabilidad en el empleo al existir esa constante inseguridad de una nueva rescisión en el empleo o de un trato indigno para el obrero. Esto se hace notar en los siguientes criterios jurisprudenciales.

Por otra parte encontramos en el siguiente criterio jurisprudencial, que el hecho de darse una reinstalación no solamente es de manera teórica, si no conlleva como una relación de trabajo diversas vicisitudes generadas de la misma reinstalación las cuales afectan directamente en lo esencial al principio de la estabilidad en el empleo.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que si el patrón se niega 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 las responsabilidades que le resulten del conflicto, y que dicha disposición será inaplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellas en que se demande el pago de la indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad

del patrón o por recibir malos tratos; de ahí que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del citado apartado prevé que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de las excepciones a dicha regla, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los relativos a trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer tácticamente imposible la continuación de la relación laboral.⁵⁵

⁵⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Segunda Sala Novena Época XXIV, Diciembre de 2006 Tesis: 2a. /J. 163/2006Página: 198DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo de 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer MacGregor Poisot. Amparo en revisión 1154/2000. Compañía Hulera Euzkadi, S.A. de C.V. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Martha Yolanda García Verduzco.Amparo directo en revisión 1299/2005. Ariadna Aguilar Juárez. 13 de septiembre de 2005. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.Amparo directo en revisión 1890/2005. Eusebio Andrade Vázquez. 13 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Martha Elba Hurtado Ferrer.Tesis de jurisprudencia 163/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

De lo mencionado en este trabajo tesista el trabajador no es un artículo de comercio ni un producto de desuso ni desechable, o que se pueden pasar por encima de los derechos consagrados por nuestra carta magna así como de nuestra Ley Federal del Trabajo que con esfuerzo, sangre y sudor, logro la clase obrera tener esos beneficios y respeto hacia su trabajo.

Cuando nos demos cuenta que el derecho del trabajo tiene que ser más humano y que tiene que ser encaminado hacia una convivencia y una relación obrero-patronal pacífica, productiva y sana podremos entender las palabras del ilustre maestro Mario De la Cueva “la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato; pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, por que aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, si no del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en aplicación de su ética y con el interés de su familia.”⁵⁶

⁵⁶DE LA CUEVA, Mario. *Op Cit* p. 216.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde el principio que se tuvo la necesidad de un servicio y quien prestara este, se observa la creación del empleo y de alguien que lo realice de ahí surge la relación individual de trabajo en la Nueva España, donde únicamente regía el ordenamiento de las leyes de indias, siendo esta si no unas simples observaciones de carácter legislativo mas no siendo impositivas para los patrones en ese entonces.

SEGUNDA.- En la Constitución de 1857 con tibieza establecía garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores y en ella se comenzaban a contemplar los derechos de los trabajadores ya en la Constitución de 1917 se previó un derecho laboral imperativo que se sustentaba en el postulado de la coercitividad como todas las normas jurídicas; una de sus manifestaciones es la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, así como otra es la nulidad de lo estipulado sobre condiciones de trabajo inferiores a las legales. El artículo 123 se realizó con el fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos de la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores.

TERCERA.- En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se intentó determinar la presunción de la no existencia del contrato entre quien prestaba un servicio personal y quien recibía, con el defecto primordial de estimar la existencia del consentimiento La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su Artículo 17 manifestaba la existencia del contrato individual de trabajo en el que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

CUARTA.- Las relaciones de trabajo, están expuestas a ciertas contingencias que afectan en forma transitoria o definitiva, a su continuidad. Algunas por el

resultado de la conducta o circunstancias de una de las partes; otras el factor en juego será ajeno a ellas; un caso fortuito o de fuerza mayor. Podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral sea producto de una mezcla de situaciones.

QUINTA.- Los conflictos de trabajo, son derivados del incumplimiento de alguna de las parte sen cuanto hace a sus obligaciones que plasma la Ley Federal del Trabajo y los cuales pueden ser resueltos de diferentes maneras unas de forma conciliatoria y sin necesidad de un juicio que lo sustente y de la forma contenciosa mediante un juicio que se lleve ante la autoridad competente.

SEXTA.- Los conflictos de trabajo que se llevan cabo ante la autoridad correspondiente para hacer valer derechos se norman bajo lo plasmado en la Ley Federal del Trabajo, en su parte medular correspondiente al procedimiento en el cual se puede en todo momento hacer una conciliación que beneficie a ambas partes.

SEPTIMA.- La reinstalación se puede dar derivada del ofrecimiento de trabajo en juicio. Este ofrecimiento tiene que ser en las mismas condiciones con las que el trabajador venia desempeñando su trabajo hasta antes de la separación para que se considere de buena fe.

OCTAVA.- Si bien es cierto que como principio doctrinal la estabilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán de garantizar una mayor tranquilidad a la clase obrera, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto resulta perjudicial o irrealizable.

NOVENA.- La estabilidad en el empleo tan abandonada por la legislación y no por el simple hecho de estar mencionado en nuestra carta magna, así como en

nuestra legislación laboral, es menester de que tenga efectividad en la actualidad así como sea llevado a cabo en la practica, ya que mencionando en el presente trabajo no ha sido analizado a profundidad el tema de la reinstalación con su vinculación en el principio de estabilidad en el empleo ni así sus factores sociales ni económicos, ya que de una reinstalación ya sea de buena o mala fe así como una decretada en un laudo la relación de trabajo no será nunca la misma y esa estabilidad en el empleo que requiere el trabajador para realizar sus funciones con seguridad y con una aspiración de superación ya no existirá ya que estará la constante situación de un nuevo despido por inconformidad por el patrón.

DECIMA.- Como nuestra propuesta y claramente se ha visto es que no ha sido totalmente analizado el tema de la reinstalación vinculado a la estabilidad, es la de si no una reforma a la Ley Federal del Trabajo que restrinja el derecho que tienen los trabajadores a ser reinstalados en sus empleos, debido a que se violaría ese derecho que tienen, mas sin embargo si un análisis profundo que hagan los juzgadores al decretar o aprobar una reinstalación, que se derive de un juicio con el objetivo de salvaguardar los principios fundamentales del derecho laboral así como el respeto de quien presta un servicio subordinado.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO, Martín. Enciclopedia del idioma, t. III, 3a. reimpresión, editorial Aguilar, país México, año 1991.

ALONSO, Martín. Diccionario del español moderno, 2a. reimpresión, editorial Aguilar, país México, año 1992.

ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS, Guillermo. Tratado de política laboral y social, t. I., editorial Heliasta, país Argentina, año 1976.

Aristóteles. La ética Nicomaquea, traducción e introducción de Antonio Gómez Robledo, 2a. edición, editorial Porrúa, país México, año 1969.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. Derecho del trabajo, t. I. Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1978.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo, Editorial UNAM, 1995.

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

BRICEÑO SIERRA Humberto. El Juicio ordinario Civil, Título II.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos laborales, Bibliografica Omeba, Argentina, 1966.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual, t. II, 9a. ed., Argentina, Heliasta, 1976.

CARNELUTTI, Francisco. Sistema de derecho Procesal civil, tomo I, Ediciones De Palma, Argentina.

CARNELUTTI, Francisco. La Prueba civil, traducción de Niceto Alcalá Zamora y Castillo, 2ª Ed., Ediciones De Palma, Argentina, 1982.

COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de derecho Procesal Civil Editorial Porrúa, México 2007.

COUTURE, Eduardo J. Vocabulario jurídico, Ediciones De palma, Argentina, 1976.

CLIMENT BELTRAN, Juan Bautista. Derecho Procesal del Trabajo Editorial Esfinge, México 2008.

CLIMENT BELTRAN, Juan Bautista Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia Esfinge, Editorial, México 2005.p.193.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa México 1992.

DÁVALOS, José. Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México 2008.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, t. I, 6a. ed., México, Porrúa, 1980.

DE BUEN LOZANO Néstor Derecho del Trabajo, T. I., Editorial Porrúa México año 1977.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del trabajo, t. I, 9a. ed., México, Porrúa, 1994.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho procesal del trabajo editorial Porrúa 2003.

DEVEALI, Mario. El Derecho a la estabilidad en el empleo. DERECHO DEL TRABAJO año 1944.

DUGUIT, León. Las transformaciones del derecho, Buenos Aires, Heliasta, 1975.

FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo, Vol. II, 2a. ed., Buenos Aires, De palma, 1977.

GARRIDO RAMON, Alena. Derecho Individual del Trabajo Oxford University Press México año 2009.

GROS ESPIELL, Héctor. "El concepto de la libertad sindical en la constitución de la OIT", Estudios Sindicales y Cooperativos, Madrid, Ediciones y Publicaciones Populares, año VI, núm. 24, octubre-diciembre de 1972.

LANZ DURET, Miguel. Derecho constitucional mexicano, 2a. reimpr. De la 5a. ed., México, Noris Editores, 1971.

LEGAZ Y LACAMBRA, Luis. Filosofía del derecho, 4a. ed., Barcelona, Bosch, 1975.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo MCGraw Hill de México 2001.

MARTINS CATHARINO, José. "La estabilidad en el empleo", Gaceta de Trabajo, Revista de Derecho Laboral, Buenos Aires, núm. 4, julio-agosto de 1965.

MILANTA, José Atilio. "De la estabilidad del empleo en general", en varios autores, Aspectos de la estabilidad en el empleo, Buenos Aires, Universidad Nacional de La Plata-Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972.

OLEA, Manuel Alonso y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del trabajo, 10a. ed., Madrid, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, 1987.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo, 2a. ed., Buenos Aires, De palma, 1978.

PÉREZ, Benito. Derecho del trabajo, Buenos Aires, De palma, 1983.

REALE, Miguel. Introducción al estudio del derecho, 9a. ed., Madrid, Ediciones Pirámide, 1989.

RECASÉNS SICHES, Luis. Introducción al estudio del derecho, 8a. ed., México, Porrúa, 1990.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, México, Puebla, 1945.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del trabajo, México, McGraw-Hill, 1998.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES Hugo. "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Porrúa.

TRUEBA URBINA Alberto. El nuevo artículo 123 editoriales Porrúa 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, editorial Porrúa 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México 1978.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editorial Anaya editores, México, 2010.

Ley Federal del Trabajo, editorial ISEF, México, 2010.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Segunda Sala, t. IV, tesis 2a. /J. 40/96, agosto de 1996, p. 177.

Semanario Judicial de la Federación, Primera Sala, t. 169-174 segunda parte, 11 de junio de 1974, p. 62.

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, t. LXXIX, 8 de mayo de 1959, p. 3609.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Segunda Sala Novena Época XXIV, Diciembre de 2006 Tesis: 2a. /J. 163/2006Página: 198 DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo de 2000.