



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO**

“REFORMA Y CRÍTICA AL ARTÍCULO 50 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA:

**MARÍA DEL CARMEN BUSTOS LÓPEZ**

**Director de Tesis:**

**Revisor de Tesis**

MTRO. ARTURO LANDA SÁNCHEZ

MTRO. MIGUEL ANGEL RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

**BOCA DEL RÍO, VER.**

**2012**



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.

## ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	3
1.3. OBJETIVOS .....	6
1.3.1. Objetivo General .....	6
1.3.2. Objetivos Específicos .....	6
1.4. HIPÓTESIS .....	6
1.5. VARIABLES .....	7
1.5.1. Variable Independiente .....	7
1.5.2. Variable Dependiente.....	7
1.6. DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	7
1.7. TIPO DE ESTUDIO .....	7
1.8. DISEÑO .....	7
1.8.1. Investigación Documental .....	7
1.8.1.1. Centros de Acopio de Información .....	8

1.8.1.1.1. Biblioteca Pública .....	8
1.8.1.1.2. Biblioteca Privada.....	8
1.8.1.1.3. Biblioteca Particular.....	8
1.8.1.2. Técnicas Empleadas para la Recopilación de información .....	8
1.8.1.2.1. Fichas Bibliográficas .....	8
1.8.1.2.2. Fichas de Trabajo .....	8
1.8.1.2.3. Fichas Iconográficas .....	9

## CAPÍTULO II.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. INTRODUCCIÓN .....	10
2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EUROPEOS DEL TRABAJO .....	12
2.2.1. Esclavitud.....	12
2.2.2. Imperio Romano.....	13
2.2.3. Edad Media .....	13
2.2.4. Revolución Industrial .....	15
2.2.5. Revolución Francesa.....	15
2.2.6. Doctrina Marxista .....	16
2.2.7. Primera Guerra Mundial.....	18
2.2.8. Organización Internacional del Trabajo.....	18
2.3. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO .....	20
2.3.1. Derecho Precolonial .....	20
2.3.2. México en la Nueva España.....	21
2.3.3. Leyes de Indias .....	21
2.3.4. México en la Independencia.....	22
2.3.5. México en el Porfiriato.....	24
2.3.6. La Huelga de Cananea .....	25
2.3.7. La Huelga de Río Blanco .....	27
2.3.8. Periodo Pre-Revolucionario .....	29
2.3.9. México en la Revolución .....	30
2.3.10. El Constituyente de 1910 .....	33

2.4. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL .....	35
2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 .....	49

### CAPÍTULO III.- GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

3.1. CONCEPTO DE TRABAJO .....	51
3.2. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	54
3.3. LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	57
3.4. CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	58
3.4.1. El Derecho del Trabajo es el Derecho de la Clase Trabajadora .....	59
3.4.2. Es un Derecho en Constante Expansión.....	60
3.4.3. Es un Derecho Irrenunciable .....	60
3.4.4. Es un Derecho Imperativo .....	60
3.4.5. Es un Derecho Reivindicador de la Clase Trabajadora.....	61
3.5. EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL .....	61
3.5.1. La Libertad de Trabajo .....	63
3.5.2. La Igualdad de Trabajo .....	64
3.5.3. La Estabilidad en el Trabajo.....	65
3.6. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	66
3.6.1. Fuentes Formales .....	67
3.6.2. Fuentes Formales Especiales .....	69
3.7. CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO .....	70
3.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	72
3.8.1. Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado .....	74
3.8.2. Relación de Trabajo por Obra Terminada .....	75
3.8.3. Relación de trabajo por tiempo determinado.....	75
3.8.4. Relación de Trabajo por Inversión de Capital Determinado .....	76
3.9. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	77
3.9.1. Concepto de Trabajador de Confianza .....	77
3.10. CONCEPTO DE PATRÓN .....	79
3.10.1. Patrón Sustituto.....	81

3.11. LOS SUJETOS COLECTIVOS .....	82
3.11.1. Empresa.....	83
3.12. INTERMEDIARIO.....	84
3.13. SALARIO.....	85
3.13.1. Tipos de Salario .....	88
3.13.2. El Salario Mínimo .....	90
3.14. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO .....	91
3.14.1. Principios Rectores del Proceso Laboral.....	95
CAPÍTULO IV.- LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL	
4.1. DEFINICIÓN .....	98
4.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	101
4.3. LA INDEMNIZACIÓN EN MÉXICO .....	102
4.4. NATURALEZA .....	105
4.5. SUJETOS.....	106
4.6. LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA INDEMNIZACIÓN.....	106
4.7. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48, 49 Y 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	107
CONCLUSIÓN .....	110
PROPUESTA.....	112
BIBLIOGRAFÍA .....	116
LEGISGRAFÍA .....	118
LINKOGRAFÍA.....	119

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objetivo central el presentar reformas a la Ley Federal del Trabajo acorde a las necesidades que se presentan hoy en día en nuestro país, y concretamente referido al pago de la indemnización constitucional que a los trabajadores les corresponde gracias a su actividad laboral.

Interpretando al poder Constituyente del año 1917, año en el que nuestra Constitución Mexicana fue creada, los trabajadores deben ser remunerados cuando por cualquiera que sea la razón, la relación laboral a la cual estaban ligados haya llegado a su fin, pero esa remuneración debe ser en justa proporción a los años bajo los cuales haya estado sujeto a esa relación laboral y por consiguiente haya prestado sus servicios, es decir, a su antigüedad de trabajo, pues es muy injusto lo que la actual Ley laboral muestra en sus artículos 48 y 50 al concederles una indemnización constitucional de 90 días de salario al igual a todos los trabajadores sin tomar en cuenta sus años de trabajo, por lo que lo mismo llega a recibir un trabajador que tiene un año de antigüedad, que el trabajador que tiene en la empresa 2 o 20 años de servicios prestados, lo cual a mi punto de vista y basándome de igual forma en los principios de la justicia laboral, es incorrecto.

Mi intención en el presente trabajo es el proponer una reforma acorde al actuar social y poder ofrecer un cambio en la legislación laboral que pueda tener como

resultado el mejoramiento de la clase trabajadora, tomando como base que en la actualidad, sus disposiciones en cuanto a las prestaciones y concretamente la indemnización, resultan un tanto anticuadas, ya que la actual ley laboral fue expedida el 18 de agosto de 1931, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto del mismo año, es decir, que la actual ley laboral cuenta ya con 81 años y los cambios sociales que nuestro país ha sufrido desde esa fecha hasta la actualidad, son verdaderamente innumerables, por ellos es importante una nueva regulación jurídica que se adecue al entorno social que se vive hoy en día.

En toda sociedad desde el principio de la humanidad, el trabajo constituye el motor que tiene por objeto el mover a los individuos, y por cuyo medio estos, producen los satisfactores que habrán de cubrir las necesidades personales y de la comunidad a la cual los hombres pertenecen, de ahí resulta la importancia de actualizar la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a la indemnización.

Expondré brevemente un plano general sobre la indemnización constitucional y demás temas relacionados al derecho del trabajo, a efecto de poder concluir con la propuesta de reforma que es materia de esta tesis, esperando de antemano que pueda ser de utilidad para el núcleo más desprotegido de nuestra sociedad, es decir, de la clase trabajadora, con el firme propósito de que se respeten sus valores más fundamentales como son la libertad y la dignidad, creándose condiciones que puedan propiciar y asegurar la vida, la salud y un nivel económico que los haga obtener un nivel de vida en condiciones decorosas.

Con la indemnización que pretendo se le de al trabajador tomando en cuenta una tabla de antigüedades, es con la firme finalidad de que se le reconozca que durante un tiempo cierto, aportó su fuerza, capacidad, entrega, experiencia y dedicación, generando un capital a favor de las aras de la empresa para la cual prestó sus servicios y ésta en justa retribución, le retribuya parte de estos ingresos en proporción a su antigüedad laboral.

## CAPÍTULO I

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Por que es necesario crear una regulación rigurosa en el pago de indemnización para que esta sea de acuerdo a la antigüedad del trabajador?

#### 1.2 JUSTIFICACIÓN.

Nuestra Ley Federal del Trabajo surge a causa de los cambios que se vienen dando de manera drástica en varios ámbitos de la sociedad, tales como el político, social, económico y principalmente en el ámbito laboral, y en donde a través de los años se han venido generando cambios particularmente en la clase trabajadora que ha sido afectada.

En materia del Derecho del Trabajo, son muy pocos los cambios que se han venido dando para tratar de buscar la igualdad entre los factores de la producción:

de quienes aportan el capital y quienes aportan la mano de obra, lo cual ha sido una situación que de manera bilateral siempre ha existido en nuestro país, y que la misma seguirá existiendo con el paso de los años, pero en donde legislativamente no existe esa equidad, que es lo que se busca con la elaboración del presente trabajo de tesis.

Es de suma importancia señalar que a partir de la creación de la Constitución en el año de 1917, es precisamente donde aparece el reconocimiento a ciertos derechos, si bien mínimos, mediante el establecimiento de garantías plasmadas que buscaban como objetivo central, poder mejorar la calidad de vida y los derechos de los mexicanos, y que hasta el día de hoy son las que forman la base de nuestra legislación laboral vigente.

De esos reconocimientos del Derecho Laboral contenidos en la Carta Magna, resulta uno que a nuestro juicio, marca la pauta justamente del principio general de justicia social que aduce y permite la creación y aparición del Derecho del Trabajo, como rama de la ciencia jurídica, y que sirve de apoyo para poder garantizar nuestros derechos según del lado en el que nos encontramos; ya sea como trabajador o bien como patrón, en virtud de lo anterior, la finalidad de este trabajo es a conciencia una revisión de la aplicación del artículo 50 en sus fracciones I, II y III de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y darle al trabajador lo que verdaderamente le corresponde; es decir, llevar a cabo una aplicación de manera correcta y concreta del precepto legal antes mencionado para cada caso en particular por parte de las autoridades laborales.

El artículo 50 de la Ley Federal del trabajo habla de la prestación a la cual el trabajador tiene derecho al momento de ser despedido, esto quiere decir que todo trabajador tendrá derecho a recibir el pago de una indemnización de una manera justa y equitativa, que vaya en relación a los años de los que prestó sus servicios a una empresa, y si el caso lo amerita y si no, pues sucederá lo contrario en el

caso de que no haya prestado sus servicios en un tiempo mayor a un año, y es precisamente aquí, en donde la autoridad laboral jugará un papel muy importante en su aplicación, y en donde sobre todo podrá valorar y constatar en un momento dado con las pruebas que le hagan llegar la realidad de la trayectoria laboral del trabajador en cuestión.

Es menester revisar casos como aquel en que los trabajadores, se presentan a laborar un día y al siguiente ya no se presentan a realizar sus labores, argumentando que fueron despedidos de manera injustificada, siendo en realidad que nunca existió tal despido, y acuden a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto locales como federales, para que sean indemnizados bajo el amparo del artículo 50 que hace mención a la indemnización constitucional que por ley les corresponde, pidiendo principalmente el pago de una liquidación consistente en tres meses de salario, teniendo solamente un día laborado, y por otro lado debemos revisar el caso de un trabajador que pudiera tener 10 o 20 años laborados, y que de igual forma asistiría ante la misma autoridad laboral a reclamar el pago de esos 90 días de salario por concepto de indemnización, muy independientemente de sus otras prestaciones laborales.

Por lo tanto, el presente trabajo pretende establecer que no es posible que a un trabajador que tenga un día laborado con un patrón o empresa según sea el caso, se le tenga que dar la misma indemnización que a otro trabajador que tuviera 5, 10, 20 o más años laborados; es por ello que proponemos la aplicación del pago de dicha prestación regulada en el artículo 50 de la Ley Laboral de una manera equitativa y proporcional.

Es por ello que consideramos que se debe hacer un cambio radical en el precepto legal antes invocado y obtener una reforma que vaya guiada por las necesidades que los cambios sociales que el país ha hecho surgir y particularmente por las necesidades exigibles en este siglo XXI, en donde se busca encontrar una mejor

armonía en las relaciones obrero-patronales y como principal objetivo lograr que se llegue a la realización de la justicia laboral pronta y expedita.

### 1.3 OBJETIVOS.

#### 1.3.1 Objetivo General.

Proponer la modificación del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo para formular específica y adecuadamente la imposición del pago de la indemnización laboral a los patronos considerando el periodo real de actividades del trabajador.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo.

Investigar los aspectos generales del Derecho del Trabajo.

Analizar la aplicación de la Indemnización Constitucional.

Comprobar la necesidad de que el trabajador reciba su indemnización de manera proporcional a su antigüedad.

Proponer la reforma del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

### 1.4 HIPÓTESIS.

Para poner fin a la reiterada controversia entre patronos y trabajadores respecto de indemnizaciones que por ley les corresponde determinando su otorgamiento con base en el principio de proporcionalidad y equidad.

## 1.5 VARIABLES.

### 1.5.1 Variable Independiente.

Necesidad de crear una regulación rigurosa para el tratamiento del pago de indemnizaciones a los trabajadores

### 1.5.2 Variable Dependiente.

Finalizar la controversia que existe al fijar las indemnizaciones de trabajadores adecuándolas a la antigüedad de cada uno

## 1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES.

Controversia obrero-patronal.- Aquella controversia suscitada entre las partes que conforman la relación laboral; es decir, patrón y trabajador.

## 1.7 TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio en el presente trabajo es denominado estudio descriptivo, pues ya se cuentan con conocimientos previos del tema; sin embargo se busca profundizar y obtener mayor conocimiento.

## 1.8 DISEÑO.

### 1.8.1 Investigación Documental.

Con base en la naturaleza analítico-propositiva del presente trabajo de investigación se documentará en información de fuentes bibliográficas así como legisgráficas, por lo que se acudió a diversos centros de acopio de información

### 1.8.1.1 Centros de Acopio de Información.

#### 1.8.1.1.1 Biblioteca pública.

Unidad de Servicios Bibliotecarios e Información (USBI), con domicilio en S.S. Juan Pablo II esquina Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, Boca del Río, Veracruz

#### 1.8.1.1.2 Biblioteca particular.

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, con domicilio en avenida Urano esquina Progreso, Boca del Río, Veracruz, C.P. 94299.

#### 1.8.1.1.3 Biblioteca privada.

Biblioteca de Tomás Antonio Bustos Mendoza, con domicilio en Avenida Veinte de Noviembre entre Simón Bolívar y Luz Nava, Colonia Zaragoza, Veracruz, Veracruz.

### 1.8.1.2 Técnicas empleadas para la recopilación de información.

Para la realización del presente trabajo de investigación fueron utilizadas fichas bibliográficas y fichas de trabajo para el logro de una mejor organización del contenido de las obras utilizadas.

#### 1.8.1.2.1 Fichas Bibliográficas.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, año y total de páginas.

#### 1.8.1.2.2 Fichas de Trabajo.

Que contienen: nombre del autor, título de la obra, número de edición, editorial, lugar, año, páginas consultadas y transcripción o resumen del material utilizado

#### 1.8.1.2.3 Fichas Iconográficas.

Que contienen: dirección de Internet, nombre del autor, título del artículo y reseña del mismo.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 2.1 INTRODUCCIÓN.

“La historia del Derecho del Trabajo en México se refleja en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. En dicho precepto se recogieron todos los ideales, las aspiraciones y las necesidades de la clase trabajadora que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad”.

Porque fue precisamente en el año de 1914, el momento en el que se empezó a gestar un movimiento que favoreciera a la legislación obrera, hasta ese momento un tanto desprotegida en nuestro país, no obstante que en el constituyente de 1857, estuvo a punto de nacer el Derecho del trabajo, al haberse sometido a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de la industria y de trabajo; Vallarta debatió y habló sobre el auxilio de las clases laborales basándose en el Socialismo de Karl Marx y Friedrich Engels, y cuando

todo parecía iba a ser aprobado, confundió los dos aspectos del intervencionismo del Estado y esto lamentablemente provocó que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del Derecho del trabajo.

Dicha gestión obrera que busca reconocer los derechos de los trabajadores, estuvo a cargo de los hombres de confianza que militaban junto con Venustiano Carranza, es decir, esto fue obra del gobierno preconstitucionalista, observando que fue nula la intervención que en él tuvo la clase trabajadora, siendo así que se pueda afirmar que el Derecho del Trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado.<sup>1</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su artículo 123, sentó las bases generales sobre las siguientes materias:

Jornada: Se establece la jornada máxima de 8 horas, la jornada nocturna de 7 horas y la jornada de los mayores de 12 y menores de 16 años, de seis horas.

Día de Descanso: Por cada 6 días de trabajo se estableció un día de descanso.

Maternidad: reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de gestación y durante el periodo de lactancia.

Establece un salario mínimo, salario en moneda de curso legal, el pago por las horas extras, así como la participación en las utilidades de la empresa.

Responsabilidad del patrón de los riesgos de trabajo.

Derecho de los trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus intereses.

---

<sup>1</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, segunda reimpresión, México, Trillas, 2004, p. 82

Derecho a la huelga y al paro.

Derecho a la indemnización o reinstalación.

Establecimiento de servicios para la comunidad necesarios para la sociedad, tales como el establecimiento de escuelas y enfermerías; así como la obligación de destinar cinco mil metros para servicios públicos.

Construcción de casas con posibilidades de adquisición por los trabajadores

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue promulgada en la Ciudad de Querétaro de Arteaga el 5 de Febrero de 1917, naciendo del sacrificio y aspiraciones de los hombres y mujeres obreros y campesinos que dieron vida a la Revolución Mexicana de 1910, que aunque el constituyente no pudo llenar los vacíos que se encontraban en nuestro país, pudo plasmar los principios generales sobre los cuales el nuevo Estado Mexicano encontraría la estabilidad por la que tanto se había luchado.

## 2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS EUROPEOS DEL TRABAJO.

### 2.2.1 Esclavitud.

“La primera forma del trabajo fue la esclavitud, régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros”<sup>2</sup>

En la época de la esclavitud, es absurdo poder imaginar la idea del Derecho del Trabajo, ya que esto lógicamente nos lleva a una contradicción, ya que el esclavo era considerado como una cosa y no como persona, y consecuentemente no podía ser titular de derechos.

Para las sociedades antiguas, la esclavitud era una condición social plenamente justificada, aún siendo una condición denigrante, el esclavo, sin lugar a dudas, fue el sustento de la vida económica de las primeras civilizaciones humanas, puesto que estaban obligados a servirle a sus dueños, y administrar sus minas, rebaños, tiendas, barcos entre otros, con jornadas inhumanas y sin siquiera oportunidad alguna de adquirir la libertad.

### 2.2.2 Imperio Romano.

El imperio romano se caracterizó por ser el fundador de muchas instituciones jurídicas en las que se tenía como finalidad la justicia; sin embargo, en cuanto al trabajo se refiere, pocos fueron sus avances, puesto que si bien es cierto se dio pie a la libertad por diversas causas, el trabajo no fue dignificado.

A pesar de que el sistema esclavista subsistió varios siglos, se atenuó la práctica esclavista hasta el punto en el que desapareció, gracias a la falta de éxitos militares y a las manumisiones; ya que los esclavos comenzaron a escasear considerablemente y entonces sus dueños empezaron a prohibirles salir de los campos y posteriormente a ofrecerles participaciones pequeñas en la cosecha. Al incrementarse esta práctica, se redujo considerablemente la esclavitud, dando paso a la siguiente etapa de la historia: el feudalismo.

### 2.2.3 Edad Media.

El eslabón que permitió el paso del esclavismo a la Edad Media, fue la figura del *colonato*, caracterizada por que el colono que ya era un hombre libre, quedaba ligado de por vida a la tierra que tendría que cultivar, y pagarle una renta al propietario; sin embargo ya como hombre libre, al colono se le reconocieron

---

<sup>2</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Oxford, 2000, p.4

ciertos derechos personales para la celebración de diversos actos como por ejemplo el contraer matrimonio o adquirir deudas.

La escala social se componía principalmente de los siervos, que eran aquellos que eran los hombres productivos que sostenían al régimen, pertenecían al señor feudal, eran inseparables de su feudo o de su persona, ya que los podían vender o cambiar por otros conforme a su voluntad.; a su vez los vasallos, y los señores feudales, dueños de prácticamente todas las tierras y que debían obediencia al rey, que finalmente también eran dueños de las posesiones del señor feudal.

En las labores, los encargados de los talleres artesanales no contaban con ningún tipo de protección, por lo que entre ellos se asociaron para pedirle a los dueños de los medios de producción, la mejora en sus condiciones de trabajo y de trato; fue así como nacieron las corporaciones de oficios y coaliciones denominados *guildas*, cofradías y corporaciones secretas.

La manufactura fue el génesis del taller moderno, puesto que representó una crisis para los artesanos locales, porque prácticamente suprimió los pequeños centros de trabajo, ya que implicó la inversión de capital, la concentración de trabajadores en centros especializados para la realización de actividades, la división del trabajo entre ellos mismos, y la utilización de instrumentos mecánicos. Esta concentración de medios de producción, fue la verdadera base de dos fenómenos de suma importancia: El maquinismo y la división del trabajo.

En resumen podemos determinar que los factores que dieron fin al sistema feudal fueron la poca productividad del siervo en las labores del campo; y que en la ciudad, las labores productivas se maquinizaron gracias a los inventos que contribuyeron al aumento considerable de la productividad en las empresas.

#### 2.2.4 Revolución Industrial.

La Revolución Industrial en 1760 se caracterizó por la implementación de la maquinaria y de los procesos productivos en Inglaterra, fundamentalmente suplió la fuerza del hombre, fue entonces cuando apareció la implementación de la máquina de vapor, cuyo principal objetivo era la aceleración en la fabricación de productos; esto propició el incremento de la migración del campo a la ciudad, y así mismo la concentración de trabajadores en un solo lugar, que posteriormente se volverían grandes empresas, propiciando el auge de las industrias del hierro y dejando obsoleto al trabajo artesanal.

Otra consecuencia fue la necesidad de obra de mano, que consistió en la prolongación de la jornada de trabajo hasta por 15 horas diarias; además las condiciones en que se prestaba el trabajo eran contrarias a la salud e integridad física de los trabajadores; por lo que en 1802 se promulgó la *Ley sobre la salud y moral de los aprendices*, que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores.

#### 2.2.5 Revolución Francesa.

En Francia, el pueblo se levantó en armas en contra del tirano gobierno del rey Luis XVI, y en 1789 el movimiento de carácter burgués, dio como resultado el reconocimiento de los derechos de los gobernados, que se plasmaron en la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, donde se reconoce la libertad e igualdad, y en materia de trabajo, a los trabajadores se les reconoce el derecho para asociarse y el derecho a la huelga.

### 2.2.6 Doctrina Marxista.

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran la conocida *edad heroica del movimiento obrero y el derecho del trabajo*, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero también perteneciente al derecho individual del trabajo por cuyos ideales se luchaba, puesto que asuntos como la libertad sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad, y la condición para que el Derecho del trabajo como tal pudiera nacer en una sociedad en la que su Estado era impotente frente a la fórmula de *laisser-faire*, *laisser-passer* de quienes ostentaba el poder en sus manos.

La entrada del marxismo fue un acontecimiento de gran trascendencia en materia de lucha de clases, pues se concibió como el pensamiento básico de los obreros, por ello es trascendente la publicación del *manifiesto comunista*, en febrero de 1848, en la ciudad de Londres, el cual fue considerado como el documento del siglo por la fuerza específica de acción que propició en la clase proletaria; dado su contenido en lenguaje sencillo y claro estuvo al alcance de cualquier trabajador y con principios e ideas tales como:

“a) La explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley de la lucha de clases.

b) La tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre clases es inevitable.

c) La teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo.

d) La visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerá la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre.

e) La idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio.”<sup>3</sup>

Finalmente el *manifiesto* concluye con la invitación: proletarios de todos los pueblos unidos, que era también un llamado a favor de la acción sindical.

La euforia propiciada por la influencia del socialismo y sobretudo la fuerza del manifiesto comunista llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que se plasmó en todo su esplendor la idea del Derecho Laboral en la que enunciaba que si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el derecho del trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla.

Marx además, investigó el trabajo en su función creadora de valor, puso en claro por primera vez que trabajo y fuerza generan capital, por qué y como crea valor, descubriendo que el valor es igual al trabajo. Después investiga la relación entre mercancía y dinero, demostrando que gracias a la cualidad de valor inherente a ella y en su intercambio de mercancías, forzosamente se origina la oposición entre mercancía y dinero. Gracias a Karl Marx, el socialismo adquirió un soporte sólido a partir de una concepción materialista de la historia puesto que sostuvo que el capitalismo era tan solo el resultado de un proceso histórico caracterizado por un conflicto constante entre clases sociales.

---

<sup>3</sup>DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 19a ed, México, Porrúa, 2003, pp 16-17

### 2.2.7 Primera Guerra Mundial.

Al estallar la Primera Guerra Mundial los Estados europeos se vieron obligados a salir de la apatía laboral en que estaban sumidos a causa del *dejar hacer, dejar pasar*, e intervinieron en los procesos de producción y distribución con el fin de sostener a los ejércitos. Otorgaron a la clase obrera más y mejores condiciones de trabajo, es decir, adoptaron un papel activo en la creación del Derecho del Trabajo.

Al finalizar el conflicto bélico, el 28 de junio de 1919, la clase europea presencié un suceso trascendente para la evolución del Derecho Europeo del Trabajo: La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plasmada en el Tratado de Versalles, la cual se caracteriza por prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de la clase trabajadora de todo el mundo y que quedan plasmadas en los convenios que ratifican los países miembros de dicha organización.

Años después en todos los Estados europeos, surgió el interés por legislar en materia del trabajo, que se concretó en Francia, en una recopilación a la que se dio el título de *Código de Comercio*, dándole mayor importancia a las normas, leyes y contratos colectivos, y más adelante el derecho preventivo de los riesgos de trabajo y la difusión de la seguridad social.

### 2.2.8 Organización Internacional del Trabajo.

La idea de un Derecho Internacional del Trabajo era un sueño más del proletariado, sin embargo, fueron los trabajadores de Estados Unidos de Norteamérica, Francia e Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos.

“El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, donde dicha organización tiene su origen, presentó las tres razones que fundamentaron su nacimiento:

1.- La sociedad de naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social;

2.-Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo;

3.-La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores”<sup>4</sup>

La creación de la OIT fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin mas alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Actualmente el contenido del Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes: primero, por su contenido esencial, constituido por sus principios fundamentales ubicados en las Declaraciones Universales de los Derechos del Trabajo, el Tratado de Versalles, la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración de Filadelfia, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y las declaraciones de los pueblos americanos , y en segundo lugar por las normas creadas en los convenios y recomendaciones de la Conferencia de la OIT.

---

<sup>4</sup> Ibídem., p. 27

## 2.3 HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

### 2.3.1 Derecho Precolonial.

“Dentro de las culturas asentadas en el territorio mexicano destacan la Azteca; Maya y Olmeca, su principal medio de producción era el sistema esclavista, pero no como en Europa, ésta solo provenía por motivos de guerra, pueblos vencidos pagaban tributo en especie y trabajo.

Existía una propiedad colectiva (todos trabajan forzosamente para el Estado) y otra privada; existían trabajadores libres quienes prestaban sus servicios a otros (artesanos, pintores, escultores); nunca reglamentaron el trabajo (sus normas eran consensuales) y sus procedimientos para dirimir controversias eran orales.

En 1521, a la llegada de los españoles, éstos introducen una nueva visión. Tratan de desaparecer esa cultura, e imponen una nueva forma de desarrollar el trabajo.”<sup>5</sup>

Bernardino de Sahagún en su *Historia General de las Cosas de Nueva España*, hace referencia a los diferentes oficios y artes a que se dedicaban los indígenas, tales como: oficial mecánico, oficial de pluma ( el que hacía trabajos con plumas de aves) , plateros, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, fabricantes de calzado y armas, entre otros, y también menciona que los obreros y artesanos tenían que empezar como aprendices y para quedar autorizados oficialmente para desempeñar el oficio debían de presentar un examen, y que más adelante estos mismos se empezaron a agrupar en gremios que contaban con su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades.

---

<sup>5</sup> <http://html.rincondelvago.com/evolucion-del-derecho-del-trabajo-en-mexico.html>

### 2.3.2 México en la Nueva España.

Cuando se habla del *México de la Nueva España o México colonial*, se hace referencia al periodo comprendido entre la Conquista, a la llegada de Hernán Cortés en 1521, hasta el periodo que abarca el inicio de la Independencia de nuestro país en 1810.

La reina Isabel la Católica, en su inspiración y objetivo de proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, elaboró las Leyes de Indias, en las cuales se buscaba impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

El sistema de gremios de la Colonia fue muy distinto al régimen corporativo europeo, puesto que en el sistema europeo las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía y derecho que les permitía libremente dictar las normas para regular las relaciones de trabajo de los compañeros. “En la Nueva España, por el contrario al viejo continente, las actividades estuvieron regidas por las *Ordenanzas de Gremios*. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres”<sup>6</sup>

### 2.3.3. Leyes de Indias.

Las leyes de indias, son consideradas la piedra angular de la legislación social y laboral en nuestro país, este conjunto legislativo fue puesto en vigor por el Rey de España Carlos II en 1680 a fin de que se normara la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su guarda y custodia.

Entre las principales disposiciones, se subrayan las más importantes, siendo estas:

La jornada máxima de 8 horas.

Descanso semanal por cada 6 días laborados.

Protección al salario de los trabajadores.

Protección a la mujer encinta.

Asistencia social y establecimientos higiénicos.

En realidad las leyes de Indias perdieron su continuidad por su falta de aplicación, convirtiéndose en letra muerta, y con el paso del tiempo llegaron a convertirse en una reliquia histórica.

#### 2.3.4. México en la Independencia.

La etapa independentista en 1810; fue ajena al problema social del trabajador, puesto que los caudillos a pesar de ser alentados por las condiciones infrahumanas de vida, no se preocuparon por las condiciones laborales. Sin embargo, el problema laboral existía según las ideas expresadas por López Rayón, que en los *Elementos Constitucionales* consagró la idea consistente en que para que una persona pudiera desarrollar un oficio tenía que formar parte de un gremio, y si quería aprender no se le pagaba por su trabajo.

Más adelante, Morelos en su manifiesto *Sentimientos de la nación* pedía que se aumentara el jornal del pobre, que se mejoraran sus costumbres y se alejara la ignorancia; visualizó la importancia del trabajo y estableció lo relacionado con el trabajo de la siguiente forma: “ ...Toda ley debe ser buena, por lo tanto el Congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben de tender a

---

<sup>6</sup> *Ibidem.*, p. 39

moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario que le permita mejorar sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto”.

Posteriormente en 1821, en el *Decreto Constitucional de la América Mexicana* en donde se reconoce a México como nación independiente de la corona española, se plasmó mencionando que en esta nación se consagrara la libertad de comercio e industria.

Finalmente al triunfo de la Revolución de Ayutla en 1857, en el Congreso Constituyente también aparece el problema del trabajo, donde por primera vez aparece un artículo relacionado al trabajo (artículo 5) donde se mencionó que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y también hace mención a la libertad de asociación, pero no se llegó a más.

En 1865 durante el Imperio con la llegada de Maximiliano de Habsburgo, se preocupó por la vida de los trabajadores, y en su *Estatuto Provisional del Imperio* en el capítulo de *Las garantías individuales*, prohibió los trabajos forzados, estableció la edad mínima de diez años bajo autorización de los padres o tutores. Después en la *Ley del trabajo del imperio*, otorgó a los campesinos libertad para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso por cada 6 días de trabajo, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, escuelas en haciendas donde habitaran más de 20 familias, inspección del trabajo y sanciones pecuniarias por alguna violación a las normas.

En 1870, tras la creación de los códigos civiles y penales, en el Código Civil se plasmaron dos capítulos relativos a las relaciones laborales, pero únicamente se regulaban las relaciones en cuanto al servicio doméstico y al servicio por jornal, aunque más que proteger los derechos de los trabajadores, solo invocaban al

proteccionismo total a favor del patrón. Por último en el Código Penal, calificada por algunos autores como Mario de la Cueva como una legislación mas liberal, mencionaba las sanciones a los trabajadores en caso de que formaran tumultos por medio de la violencia física o moral, con el objeto de hacer que subieran los salarios o jornales de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

### 2.3.5 México en el Porfiriato.

Esta etapa abarca de 1870 a 1910, siendo cuando Porfirio Díaz llega a la presidencia de la república mexicana, imponiendo un régimen déspota y autoritario en el cual buscaba el desarrollo de la economía al abrirle las puertas a la inversión extranjera otorgando facilidades para que depositaran su capital. Esto propició el auge de la industria textil, minera y principalmente la ferrocarrilera a expensas de las condiciones inhumanas en las que se encontraron los trabajadores, como las jornadas de 14 horas, el pago en especie, recibiendo vales para productos en las tiendas de rayas, y peor aún, no contaban con ningún beneficio.

La gran diferencia estribó en que en las grandes ciudades había concentración de trabajadores, que poco a poco fueron adquiriendo conciencia de sus condiciones laborales y empezaron inconformarse de las irregularidades existentes en sus lugares de trabajo, por lo que como grito desesperado y con la esperanza de mejorar aquellas condiciones y hacer presión sobre los inversionistas decidieron unirse y suspender labores , por lo que el Estado reaccionó creando normas que prohíben asociaciones y paros de labores, y fue en 1872 cuando se sanciona al trabajador que promueva sindicatos o huelgas con penas de prisión o muerte.

### 2.3.6 La huelga de Cananea.

No obstante las prohibiciones porfiristas relativas a las manifestaciones de trabajadores, se produjeron situaciones violentas, tales como las huelgas de Cananea y Río Blanco. La huelga de Cananea fue sin duda alguna el movimiento que desató una serie de rebeliones posteriores de los trabajadores. Esta tomó forma entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906 en el mineral de Cobre en Cananea, Sonora, México, en contra de la empresa *Cananea Consolidated Cooper Company* (CCCC) propiedad de un Coronel americano llamado William C. Greene.

“El movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana”<sup>7</sup>

En realidad, la importancia de esta huelga radica más en su sustancia que en su objeto puesto que por primera vez se llevó a cabo un acto jamás visto en México: la huelga.

En primer lugar se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos que la mayoría de sus iguales. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una influencia política encabezada por los hermanos Flores Magón y su periódico *Regeneración* en la ciudad de México, y un grupo de personas preparadas para la lucha social como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Estéban Baca Calderón, pertenecientes a la organización secreta *Club Liberal de Cananea*, quienes no descansarían hasta derrocar la dictadura de Porfirio Díaz.

---

<sup>7</sup> DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 17ª ed, México, Porrúa, p. 318

En tercer lugar, se reclamó oficialmente por primera vez en México, la jornada de 8 horas y lo fundamental que particulariza a la huelga de Cananea, la exigencia de la igualdad de trato para los trabajadores y la proporción mayor a su número, respecto de los trabajadores extranjeros.

Una vez iniciado el movimiento de huelga particularmente el 1 de junio de 1906, el Comité de huelga presentó un documento en el que mencionaba las siguientes peticiones:

“1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del Mayordomo Luís Nivel (19)

II.- El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la *Cananea Consolidated Cooper Co*, se ocupará el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes”<sup>8</sup>

Es importante señalar que la huelga de Cananea es considerada como la cuna de la Revolución, y su organización fue de abajo hacia arriba, esto fue idea de quienes eran la masa trabajadora dirigida hacia los que en ese entonces funcionaban como dirigentes de la *Unión Liberal Humana*. Indudablemente la falta de una correcta formación sindical con la que el país se encontraba por las medidas represoras de la época porfirista fue la que determinó la manera inocente en la que los trabajadores fueron sorprendidos por las provocaciones y por tal

motivo, tanta sangre fue derramada; fracasó el movimiento y sus dirigentes fueron eliminados del proceso político.

En el aspecto histórico la huelga de Cananea mas allá de haber constituido uno de los problemas más grandes a los que se enfrentó el gobierno del general Porfirio Díaz, definió simbólicamente las leyes laborales en un sentido real y no teórico, al consagrar definitivamente la jornada de 8 horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros que laboren en cualquier empresa.

### 2.3.7 La huelga de Río Blanco.

El acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el estado de Veracruz, se traduce como la rebelión obrera en la fábrica de tejidos, que dejó como resultado un saldo elevadísimo de muertos y heridos de los trabajadores y presenta características que lo hacen esencialmente diferente a la huelga de Cananea ocurrida tan solo un año atrás. En realidad este movimiento de huelga fue más un sentimiento de protesta social que un acto obrero como tal.

Con el fin de defender sus intereses, los trabajadores inconformes por bajos salarios y jornadas de 14 horas se reúnen en forma clandestina y se forma *El Gran Círculo de Trabajadores Libres*, agrupación que sostuvo contacto con otros Estados.

Por otro lado, los patrones también se organizaron y formaron el *Centro Patronal* y su primera acción fue expedir un reglamento en donde señalaron que es motivo para despedir al trabajador aunque forme parte de una asociación, que el trabajador tiene la finalidad de suspender labores.

---

<sup>8</sup> *Ibidem.*, p. 319

Así mismo, los patrones de la industria textil en Puebla, haciendo eco de la política del Porfirismo, cercaron los campamentos de sus trabajadores a efecto de que nadie pudiera penetrar en ellos e introducir las ideas de libertad, por lo que esto trajo como consecuencia que estallara una huelga por las 2 partes; tanto por patrones como por trabajadores, y poco a poco se fue extendiendo por Puebla, Oaxaca, Jalisco y Quintana Roo, hasta llegar a la ciudad de México en octubre, y fue hasta entonces cuando el gobierno decidió tomar cartas en el asunto.

Trabajadores y patrones se reunieron y decidieron que el conflicto lo resolviera un arbitro con carácter imparcial y erróneamente se nombra como arbitro al Presidente Díaz, y este dicta el primer laudo en la historia de México el 5 de enero de 1907, siendo la imparcialidad invisible, por lo que los trabajadores fueron obligados a trabajar exactamente en las mismas condiciones.

Al momento en que los líderes obreros regresaron a Orizaba y reúnen a nuevos trabajadores, los que ya se encontraban en huelga les gritan: líderes vendidos, no regresaremos; y caminaron hacia la casa de los lideres obreros y las quemaron, siendo que al otro día tenían que presentarse a laborar.

El día 7 de enero en Río Blanco, cerca de dos mil operarios agrupados en el *Círculo de Obreros Libres* se amotinaron frente a la fábrica, le lanzaron piedras e intentaron quemarla pero la policía montada lo impidió, entonces saquearon y quemaron la tienda de raya propiedad de Víctor Garcín, que además era el dueño de otros dos almacenes en Nogales y Santa Rosa (Ciudad Mendoza). Después los obreros se dirigieron a la cárcel y liberaron a los presos. Finalmente cuando esto llega a oídos de Díaz, ordena al Ejército que los maten, el ejército los espera en un cañón y los masacran, 500 trabajadores mueren, y los que sobrevivieron fueron obligados a trabajar en peores condiciones.

### 2.3.8 Periodo Pre-Revolucionario.

Este periodo abarca desde el surgimiento de grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema, encabezadas por los ideales del recién creado *Partido Liberal Mexicano* cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, cuyo programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional. Este programa denominado *Programa del Partido Liberal*, en el capítulo *Capital y Trabajo* desarrolla los siguientes puntos:

- 1.-Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo de acuerdo a las condiciones económicas de la región.
- 2.-Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 3.-Adopción de medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no violaran las normas respecto a la jornada y al salario.
- 4.-Obligación de patrones de minas, fábricas y talleres de mejorar condiciones de higiene e instalaciones que no fueran riesgosas.
- 5.-Obligación de los patrones de establecer alojamientos higiénicos cuando la naturaleza del trabajo requiera un albergue.
- 6.-Obligación de pagar indemnización por accidentes de trabajo.
- 7.-Declarar nulas las deudas de los jornaleros de campo para con los amos.
- 8.-Medidas severas a los patrones que pretendieran pagar de otro modo que no fuera en efectivo, que pretendieran retardar el pago.

9.-Suprimir las tiendas de rayas.

10.-Mayoría de trabajadores mexicanos por sobre los extranjeros.

11.-Obligatorio el descanso dominical

Este documento contiene, sin duda alguna, la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas notables excepciones como son el derecho para constituir sindicatos, el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadores, etc.

En realidad, el *Programa del Partido Liberal* refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos a favor de los trabajadores.

#### 2.3.9 México de la Revolución.

Los movimientos armados en contra del Porfiriato se inicia en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí, el 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. En el Plan de San Luis no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que ello precise una tendencia social determinada.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento Constitucionalista que encabezó Venustiano Carranza, el hombre de mayores contradicciones y de

quien por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y resaltar detestables defectos.

Es importante destacar las leyes más importantes de la época en materia del trabajo:

En 1914 Alberto Fuentes, Gobernador y Comandante Militar de Aguascalientes establece el descanso semanal, la jornada de 8 horas y la prohibición de reducir el salario. Ese mismo año en San Luis Potosí, Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante Militar establece la jornada máxima de 9 horas, la idea del salario mínimo en las minas, el pago del salario en efectivo y prohíbe las tiendas de rayas, declara la inembargabilidad de los salario y crea el *Departamento del Trabajo* y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.

Más adelante en 1914 Manuel M. Diéguez consignó en las leyes para el Estado de Jalisco el descanso dominical y descanso obligatorio el 28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, las vacaciones anuales de 8 días, el descanso al medio día y sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones de ley.

En Veracruz, la Ley del Trabajo promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914 estableció la jornada de 9 horas, salario mínimo, estableció por primera vez Tribunales de Trabajo denominados “Juntas de Administración civil”, y establece una inspección del trabajo.

Posteriormente en 1915, en el Estado de Yucatán, se dicta una ley en materia laboral para el Estado en donde se reconoce el derecho de asociación, el establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y de

Departamento del Trabajo, constituyendo un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible. Se reconoce también a las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

En 1916, año en que presencia la consolidación en el poder de Venustiano Carranza se considera, en cambio, un año difícil para los trabajadores , ya que estos recibían su salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro, por lo que en Mayo del mismo año, se generó una huelga de electricistas, tranviarios y otros gremios que trajo como consecuencia un ligero aumento a los salarios.

Al triunfo de la Revolución, Carranza llega a la capital y ordena que se restaure la Constitución del 57, pero existían grupos de trabajadores ferrocarrileros que estaban inconformes, por lo que dicta una serie de medidas en la que se muestra una total indiferencia hacia el problema obrero existente en esa etapa, resumiéndolo así: *Muerte a incitadores a suspensión de trabajo y a los que provoquen alborotos públicos.*

El 1 de Noviembre sesiona el Congreso y Carranza proponía que se mantuviera el artículo 5 constitucional exactamente como había sido expedido en el 57, que trataba de la libertad del trabajo; sin embargo se reformo al concederles facultades a los estados para legislar en materia laboral, y más adelante se rechazó al proyecto y se nombró una comisión para que redactara todo un artículo en materia de trabajo.

Dicha trabajo habla de crear una nueva Constitución en la que se estableciera un artículo que representara aquellos intereses por los que lucharon los obreros campesinos, y es así como aparece el artículo 123, que consagraba 30 garantías en materia de trabajo que mas adelante serán explicadas; sin embargo dentro de los puntos principales se encontraron:

La jornada Máxima de 8 horas.

Salario Mínimo.

Días de descanso.

Indemnización por despido Injustificado.

Derechos del Sindicalismo.

Huelga.

Edad mínima para trabajar de 12 años.

#### 2.3.10 El Constituyente de 1917.

Al ser la Constitución la ley suprema de nuestro país y de la cual derivan y adquieren obligatoriedad las demás leyes, en su artículo 123 se regula la materia laboral en dos apartados: el apartado "A" que establece los derechos y obligaciones que contraen los trabajadores y los patrones al establecer una relación de trabajo, es decir, regula toda relación de trabajo entre particulares, y en el apartado "B" se regula toda relación de trabajo entre el Estado como patrón, y los trabajadores que le prestan sus servicios, es decir, norma el trabajo burocrático.

Al discutirse en el Constituyente de Querétaro el tema relativo al trabajo que desarrollaban los obreros, originalmente se pensó en colocarlos en el artículo 5 de la Constitución, tal como era la intención de Venustiano Carranza, pero ante la negativa de los representantes de los trabajadores esto no sucedió así, ya que lo que era reclamado era un derecho diferente del que hasta entonces había sido

aplicado. Por ello se tuvo que crear un artículo que reuniera todas las necesidades del trabajador mexicano: el artículo 123.

“Para su creación, fue importante el discurso de un diputado de Yucatán, el obrero Héctor Victoria. También Heriberto Jara desempeñó un papel loable, y a Froylán Manjarrez se debe la colocación de las bases del derecho obrero en un artículo aparte; y el artículo 123, en vez de añadirse estos principios al artículo 5, referente a la libertad económica”<sup>9</sup>

El artículo 123 vigente comprende 2 partes: En la primera (A) se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda (B) se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores Públicos. La Ley reglamentaria del inciso A es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del B, La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El apartado “A” del artículo 123 que es regulado con detalle por la Ley Federal del Trabajo, establece los derechos y obligaciones que contraen los trabajadores y los patrones al entablar una relación de trabajo, es decir, esta ley solo aplica a particulares.

En cuanto al apartado “B”, al ser aprobado el artículo 123 constitucional, en apariencia solo tomó en cuenta a los trabajadores del sector privado, dejando fuera de dicha regulación a los que prestaban servicios al Estado, con ello se les dejó en un desamparo legal y sujetos a los vaivenes políticos, pues cuando eran cambiados y ocupaban su lugar las personas que acompañaban al nuevo titular de la dependencia, estos anteriores quedaban prácticamente desamparados.

---

<sup>9</sup> FLORIS MARGADANT, Guillermo, Introducción a la historia del derecho mexicano, 11ª ed, Esfinge, México, 1994, p. 207

Para evitar lo anterior, el presidente Emilio Portes Gil presentó un proyecto de ley en el que el Estado asumía el carácter de patrón cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñados por particulares, es decir, por vez primera el Estado mexicano reconoció su calidad de patrón.

Posteriormente, la Secretaría de Industria presentó un proyecto en el cual se volvía a reconocer el carácter de patrón del Estado al señalar que se puede considerar patrono en todas las actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para el ejercicio gubernamental como tal.

Más adelante el Presidente Abelardo Rodríguez publicó un acuerdo que establecía normas para el nombramiento de los trabajadores del Poder Ejecutivo, y lo más importante, determinó que para separar a un trabajador de su empleo solo se haría por y con causa determinada.

El 4 de abril de 1941, el Presidente Lázaro Cárdenas expidió el estatuto para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Muy importante es mencionar que fue hasta 1959 cuando bajo el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos se envió un proyecto legislativo para adicionar el artículo 123 con un apartado "B" que contendría la declaración de los derechos sociales de los trabajadores públicos. Finalmente el 29 de diciembre de 1963 entró en vigor la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

#### 2.4. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El texto Constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización

social para el trabajo, conforme a la ley. Me permito transcribir el mencionado artículo.-“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.-I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años.-III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos

profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.- Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.- 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. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas.- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del

Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo

efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. - XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. - XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.- Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.- Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos 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 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.- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán

cumplir con dicha obligación.- 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 patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera 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.- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se

sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.- 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 de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.- En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad

quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.- 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 la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.- XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.- XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.- XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción

de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados; y.- XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a.- a) Ramas industriales y servicios: .-1. Textil.- 2. Eléctrica.- Cinematográfica.- Hulera.- Azucarera.- 6. Minera.- 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.- 8. De hidrocarburos.- 9. Petroquímica.- 10. Cementera.- 11. Calera.- 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctrica.- 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.- 14. De celulosa y papel.- 15. De aceites y grasas vegetales.- 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.- 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.- 18. Ferrocarrilera.- 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y.- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.- 22. Servicios de banca y crédito.- b) Empresas.- 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el

Gobierno Federal.- 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y.- 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.- También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia

educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”

En cuanto al apartado “A” se refiere, podemos decir que se establecieron principios fundamentales que a continuación señalaremos:

En la fracción I se fija la jornada máxima de 8 horas, con esto se busca evitar definitivamente la explotación inhumana, aun en contra de la voluntad del propio trabajador

En la fracción II, se prevé el caso del trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de 7 horas, en razón de que el trabajo nocturno resulta más agotador.

En las fracciones II, III. y XI, se consagran principios protectores para los menores de 16 años, puesto que estos tienen prohibido dedicarse a actividades que pongan en peligro su vida, y tampoco pueden realizar trabajos nocturnos.

En las fracciones V y XV se le otorga protección a la mujer dentro del embarazo, así mismo se extendió la seguridad social al servicio de guarderías y otros encaminada a proporcionar bienestar a los trabajadores y a sus familias.

La fracción IV fija que por cada seis días laborados, el obrero tiene derecho a gozar de un día de descanso.

Las fracciones VI, VII, VIII, X y XI, se refieren a los principios que rigen el salario, puesto que la ley, además de buscar proteger la integridad física y emocional del trabajador, quiere asegurarle que en el desempeño de sus labores recibirá un pago justo y equitativo suficiente para tener una vida decorosa, de ahí viene la fijación del salario mínimo de acuerdo a la región en donde habite.

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en el reparto de utilidades de la empresa, pues como con su esfuerzo aumenta el capital, es justo que participe en la proporción que la ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

Las fracciones XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida tales como el hogar, la salud, la educación. También a partir de reformas en 1978, además se establece la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La fracción XVI reconoce el derecho de los patrones y trabajadores para asociarse en defensa de sus respectivos intereses, puesto que la asociación profesional, mejor conocida como sindicato, es una victoria revolucionaria, y una de las principales garantías sociales del trabajador basada en el principio de que la unión hace la fuerza; y como ya lo habíamos mencionado, en México las huelgas de Cananea y Río Blanco aparecieron como las primeras organizaciones obreras como instrumentos de lucha.

Las fracciones XVII, XVIII y XIX reconocen a los trabajadores el derecho a huelga, y a los patrones el derecho a paro. Estos, sin embargo no pueden ser reconocidos como absolutos porque la ley los reglamenta y solo los reconoce si se ejercitan conforme a derecho.

Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, obreros y patronos. Los tribunales de trabajo son distintos e independientes del orden común, se clasifican en locales y federales según la materia que resuelvan, y estas reciben el nombre de JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

En cuanto al apartado "B" se refiere a lo siguiente:

"Entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores.- I.- la jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagaran con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.- II.- por cada seis días de trabajo, disfrutara el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro.- III- los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta constitución y en la ley.- En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el distrito federal y en las entidades de la republica. V.- a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo. VI.- solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.- VII.- la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizara escuelas de administración pública.- VIII.- los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.- IX.- los

trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.”

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

“X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les otorgue.- XI.- la seguridad social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas.- A).- cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.- B).- en caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.- C).- las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutaran de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. .-D).- los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.- E).- se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.- F).- se proporcionarán a los trabajadores

habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrara el citado fondo y se otorgaran y adjudicaran los créditos respectivos.- XII.- los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de conciliación y arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores serán resueltos por el consejo de la judicatura federal; los que se susciten entre la suprema corte de justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.- XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.- Los agentes del ministerio publico, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la federación, el distrito federal, los estados y los municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el estado solo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.- Las autoridades del orden federal, estatal, del distrito federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del

ministerio público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentaran sistemas complementarios de seguridad social. El estado proporcionara a los miembros en el activo del ejército, fuerza aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.- XIII bis. El banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.- XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.”

Después de haber plasmado el apartado “B”, es importante mencionar los principios que aquí se ofrecieron a los trabajadores de las dependencias estatales.

Por cuanto a las fracciones I, II, IV y V, consagran los mismos derechos en cuanto salario, jornada, día de descanso y determinación del salario mínimo de igual forma que a los trabajadores del apartado “A”.

La fracción III hace una especial referencia a las vacaciones de los trabajadores, en cuanto a su duración, que establece no podrá ser menor de 20 días al año.

La fracción VI habla sobre las obligaciones fiscales con las que cuentan con los trabajadores estatales y hace referencia sobre los términos bajo los cuales esta podrán ser cobrada.

La fracción VIII hace referencia a la forma de asignación del personal y su adiestramiento en escuelas de administración pública.

La fracción IX otorga el derecho esencial con el que todos los trabajadores cuentan, esto es, la indemnización o la reinstalación, según las condiciones lo permitan y se pueda propiciar un correcto ambiente laboral para las partes.

La fracción X les otorga de igual forma que a los trabajadores del apartado "A" el derecho a huelga, solo que en las dependencias públicas se debe hacer cumplimiento de requisitos especiales establecidos en los reglamentos de esas dependencias.

La fracción XI reconoce el derecho a la seguridad social con la que todo trabajador debe contar y hace referencia a la indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, por la maternidad, por la asistencia médica a familiares y al financiamiento de viviendas en condiciones de poder ser adquiridas.

La fracción XIII hace referencia al personal de las fuerzas armadas mencionando que estos se regirán bajo sus propios reglamentos.

## 2.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Ante la necesidad de contar con una ley que reglamentara el artículo 123 constitucional, el Congreso de la Unión en cumplimiento al segundo párrafo del artículo 123 constitucional expidió la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual entró en vigor a partir de su promulgación el 18 de agosto de 1931.

"El primer *proyecto de Código Federal del Trabajo* fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que

presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.”<sup>10</sup> 10

Es importante decir que tan pronto se promulgó la Ley Federal del Trabajo automáticamente se dejaron sin efecto todas las disposiciones de los contratos de trabajo que eran menos favorables para los trabajadores que las consignadas por la propia ley, y dejó en pie todas aquellas estipulaciones que fueran de carácter mas favorable.

Los reglamentos, contratos de trabajo y colectivos y cualquier otro convenio que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas a favor de los trabajadores , superiores a los que la Ley establece, continuaran, no obstante, las cláusulas que los establecen no podrán ser modificadas sino por revisión de los contratos que contengan, ya sea por mutuo consentimiento de las partes o por resolución de las autoridades del trabajo competentes en caso de controversia, dictada en los términos del artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo.

De todo el articulado que se contiene en esta Ley Federal del Trabajo, se desprende la idea del Constituyente de 1917, que era la de proponer soluciones amigables a todos los conflictos que surgieran entre trabajadores y patronos.

“Independientemente de los valores reales de la ley del 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de 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 práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Op. Cit. Nota 7, p. 320

<sup>11</sup> Ibidem. p. 371

## CAPÍTULO III GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

### 3.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

“La historia de la humanidad ha sido la de una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo, afirmando contra el liberalismo todavía imperante que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones obrero-patronales, para proteger a los primeros con leyes que le garanticen un mínimo de bienestar.”<sup>12</sup>

El concepto de trabajo es muy variado, pero coincide en la idea de someter al trabajador y dar entrada a las ganancias y derechos del patrón.

Las palabras castellanas *trabajo* y *trabajar*, del castellano antiguo *trabajare* (esfuerzo, esforzarse), no derivan de la usual palabra latina *labor* (que da las castellanas *labor* y *laborar*), sino de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre era *tripalium* (tres palos) y del verbo *tripaliare* (torturar o torturarse).

---

<sup>12</sup> GARCIA FLORES, Jacinto; Curso General del Derecho del Trabajo, México, Trillas, 2006, p.5.

Una idea elemental define al trabajo como el esfuerzo que realiza una persona, es decir, que todo trabajo lleva consigo un esfuerzo, una repercusión en el orden económico que por consecuente satisficará una necesidad.<sup>13</sup>

El concepto de trabajo comprende 2 elementos que son:

El trabajo es una condición de existencia del hombre; esto quiere decir que el hombre puede dedicarse a la profesión, industria o cualquier otra actividad que más le agrade, siempre y cuando una autoridad no se lo impida por que le pueda ocasionar un daño a terceros

El trabajo es objeto de protección jurídica; esta protección jurídica será de acuerdo al giro del negocio y atendiendo al carácter de trabajador.

Trabajo lo podemos definir como la utilización de un individuo por personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago.

El trabajo es una actividad, según Julio C. Neffa, “realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo con una utilidad social: La satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Fuente: [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>14</sup>C. NEFFA, Julio, Anexo de Glosarios de Conceptos, Ed. Lumen, Humanitas, 2003, [http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10\\_Docu4\\_Eltrabajohumano\\_Neffa.pdf](http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf)

Es así cuando el ser humano realiza una labor con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo.

Esto se diferencia por ejemplo, de la servidumbre o de la esclavitud, casos en los que el empleo no se ofrece en condiciones de libertad a cambio de pago y tampoco implica el costo para un empleador. En economía, el término empleo también hace referencia a otros factores de producción como la tierra y el capital, pero en el sentido corriente, este se refiere a la utilización de trabajadores asalariados. El empleo suele excluir a aquellos trabajadores que no cobran, como las amas de casa o los voluntarios. El autoempleo representa una parte importante del empleo total, entre la cuarta y la mitad de la fuerza laboral de los países en desarrollo, donde cada individuo trabaja y se paga a sí mismo.

También hay que destacar a los trabajadores independientes y el trabajo temporal, casos en los que un empleado individual realiza un contrato para ofrecer sus servicios sin por ello pasar a ser un asalariado de tiempo completo. Otras formas de empleo incluyen el migratorio, el trabajo a tiempo parcial y los contratos por obra.

Se puede distinguir entre el empleo en el sector agrícola, en el industrial y en el de servicios. El desarrollo económico mundial ha mostrado un emplazamiento de la actividad laboral desde los primeros sectores hasta el de servicios, a medida que la economía se ha ido desarrollando, puesto que las predicciones sobre el futuro desarrollo del empleo parecen sugerir un crecimiento del autoempleo y de los contratos laborales irregulares en las economías de creciente desarrollo, donde los trabajadores serán capaces de vender sus capacidades al mejor postor. Esto implica por supuesto un modelo de empleo cada vez más inestable donde no hay imposición de normas laborales que respetar; sin embargo, es posible que el

subdesarrollo de los países del tercer mundo limite las oportunidades laborales de gran parte de la población mundial, confinándola a una agricultura de subsistencia.

Los términos y condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controvertidos de la problemática a la cual las autoridades laborales se han enfrentado, puesto que lo que se busca es principalmente elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, y el bienestar de la sociedad.

### 3.2 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“Se puede afirmar que el derecho del trabajo tiene como objeto el trabajo personal y subordinado”<sup>15</sup>; además hay que agregar el elemento de la remuneración; ya que esta es considerada el concepto central del Derecho del Trabajo, a tal grado de que si en el trabajo no existe tal remuneración, es decir, si no se tiene por objeto el pago de una cantidad de dinero; entonces no habrá relación que necesite ser regulada por el Derecho del Trabajo.

“La relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario”<sup>16</sup> De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece después, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

El Derecho del Trabajo, surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a

---

<sup>15</sup> DÁVALOS, José, *Derecho individual del Trabajo*, 15ª ed, Porrúa, México, 2006 p.2

<sup>16</sup> Op. Cit. Nota 3, p.204.

grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de materia civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción nueva y singular y órganos administrativos y laborales propios.

“La Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea básica del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas, primeramente la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la *Declaración de los derechos sociales de los campesinos y los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo*, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; y en segundo lugar y como consecuencia directa de la Declaración, *la autonomía plena del Derecho del Trabajo*, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el Artículo 123, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de normas concretas.”<sup>17</sup>

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son:

El contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, servicio doméstico)

Derechos y deberes de los trabajadores, por cuenta ajena, remuneración, salarios, pagas extraordinarias;

Régimen jurídico de los trabajadores autónomos, seguridad e higiene en el trabajo;

---

<sup>17</sup> Ídem p. 79

Seguridad Social, relaciones laborales, huelga y cierre patronal.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo, responden en esencia a una finalidad protectora o de amparo. El trabajo humano, sujeto posible de negocios, es bien inseparable de la persona y trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud y la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que en el punto de partida, existe quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.

Así, habiendo nacido el Derecho del Trabajo como un mecanismo de defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social.

De acuerdo a Juan de Dios González y Rafael Santoyo Velasco "Son múltiples los conceptos y definiciones sobre el Derecho del Trabajo, en donde se distingue una parte nuclear y otra parte que es la envoltura protectora del derecho."<sup>18</sup>

La primera parte, se desenvuelve como una suma de principios, normas e instituciones que se dirige directamente al hombre en cuanto trabajador; la segunda, también como suma de principios, normas e instituciones, solo que estas contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo.

---

<sup>18</sup> GONZALES IBARRA, Juan de Dios, SANTOYO VELASCO Rafael; *Trabajo y Nueva Justicia Laboral*; Ed. Fontamara, México, 1ra ed, 2009. p.50

Mario de la Cueva señala que “el Derecho del Trabajo es las norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital” <sup>19</sup>

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo surge del artículo 123: el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los hombres en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo.

Por lo tanto, la finalidad del Derecho del Trabajo es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

### 3.3 LOS FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo surge ante la necesidad inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, y más tarde su finalidad se convirtió en la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, salario remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitieran la perfectibilidad y armonía del individuo.

Este Derecho surge como un derecho protector de la clase trabajadora cuya finalidad era reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana, puesto que siempre ha sido una garantía individual que el Estado tiene como obligación su tutela.

---

<sup>19</sup> Op. Cit. Nota 3. p.85

El hombre como tal necesita de dicha garantía para cumplir con su cometido, pero también se requiere una serie de seguridades en torno a su trabajo; es precisamente ahí donde el Derecho del Trabajo es el encargado de dar esas seguridades.

Por otra parte se afirma que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples, pues abarcan desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales. Tal clasificación se distingue de la siguiente forma:

Fin sustancial y primario: La protección del hombre que trabaja; considerada sumamente general y abstracta, por ello es necesario especificar y profundizar el campo del Derecho Laboral que se desea proteger

Fin sustancial de carácter individual: La regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; en virtud de que cada persona se encuentra vinculada a una relación de trabajo.

Fin sustancial de carácter colectivo: La coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa considerada individualmente; en la que se busca el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y trabajo en donde el trabajador siempre buscará ganar más y trabajar menos y la empresa buscará obtener mayores utilidades a menor inversión.

### 3.4 CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“El derecho del trabajo mexicano, nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha

adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; la historia y la naturaleza en nuestro Derecho del Trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.”<sup>20</sup>

Cuando se habla de los caracteres del Derecho del Trabajo, se dice que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de privilegio.

Se establece que es un derecho inconcluso, puesto que es un derecho que debe de ser renovado de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, en proporción a los cambios sociales económicos y a las posibilidades de las empresas. Tales caracteres son los siguientes:

#### 3.4.1 El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.

Se dice que es un Derecho protector de la clase trabajadora, consistente en que la normatividad laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte mas débil en la relación trabajador-patrón; esto se desprende del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que indica: “ El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

---

<sup>20</sup> Op. Cit. Nota 15, p.13.

### 3.4.2 Es un derecho en constante expansión.

Este carácter significa que el Derecho del Trabajo se encuentra en incesante crecimiento; esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando su ámbito de aplicación. A esta rama tienden a incorporarse otras actividades que anteriormente no se encontraban reguladas, bajo el título de *trabajos especiales*, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos, y a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros. Tal es su fuerza expansiva, que ha llevado a pensar cuáles serán sus alcances. "...hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo. La finalidad del derecho del Trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora."<sup>21</sup>

### 3.4.3 Es un derecho irrenunciable.

Este carácter del Derecho del Trabajo adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho es susceptible de renunciarse. En cambio, en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que por ley tienen acceso, y bajo los cuales se les busca proteger incluso de ellos mismos.

### 3.4.4 Es un derecho imperativo.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los

---

<sup>21</sup> Op. Cit. Nota 3, p. 92

rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, esto no se refiere a que las normas siempre requieran hacer uso de la coacción atribuida, sino porque cada violación hecha a las normas debe ser reparada directa o indirectamente bajo la intervención del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a ser simples preceptos morales o convencionalismos sociales sin poder coactivo que obligara a los hombres a acatarlas.

“El carácter imperativo de las normas de trabajo (ius cogens) responde a la misma idea, o sea, no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia, ésta se impone, coactivamente, si es preciso.”<sup>22</sup>

3.4.5 Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Este carácter tiene su base en 2 finalidades: La de proteger a los trabajadores; es decir, se trata de una función tutelar; y la más trascendental, que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada por el sistema capitalista, y que hoy en día se busca el respeto mutuo de derechos en la que de manera armónica y coordinada trabajen ambas partes.

### 3.5 EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL.

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, y

---

<sup>22</sup> Op. Cit. Nota 7. p. 68

en el artículo 3º de la ley laboral en la que se determina que “el trabajo es un derecho y un deber social...”

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez, tiene derecho a reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia de la dignidad.

Anteriormente, el Estado estaba obligado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino, y en la actualidad, el derecho del hombre está constituido en la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

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

Este deber de la sociedad se traduce como la necesidad de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de empleo, a fin de que estos puedan cumplir con su deber social, que es trabajar.

Entre los derechos y deberes del trabajador se encuentran los siguientes:

Derechos:

A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.

A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación)

A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.

A la integridad física y a la intimidad.

A percibir puntualmente la remuneración pactada.

Deberes:

Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.

Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.

No realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad.

Contribuir a mejorar la productividad.

### 3.5.1 La libertad de trabajo.

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud.

El artículo 5º constitucional hace referencia a la libertad de trabajo de la siguiente forma: “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión,

industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa...”

De lo anterior se desprende la facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse; la de elegir el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente; la de reunirse, asociarse o asalariarse con quien tenga a bien; y la de ser dueño de las obras, productos o resultados que emanen de sus esfuerzos.

“La libertad es la ley del trabajo productivo, y esta ley es primordial, universal e invariable: primordial, porque sin ella serían inaplicables todas las otras leyes económicas; universal, porque la actividad de todos los pueblos se mueve a sus impulsos; invariable, porque las condiciones esenciales de nuestra existencia tienen carácter permanente. El trabajador debe por lo tanto ser libre, sin más limitaciones que las determinadas por la ley.”<sup>23</sup>

### 3.5.2 La igualdad en el trabajo.

El principio fundamental de la legislación es la absoluta igualdad en el trato a los trabajadores sin ninguna distinción; esta medida corresponde a la esperada democracia del trabajo, ya que no existe una injusticia más grande que la de distinguir y clasificar los derechos y los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.

El principio de igualdad se puede desglosar en dos principios que son:

---

<sup>23</sup> Fuente: <http://www.eumed.net/libros/2006a/ah-prod/index.htm>

Para trabajo igual, salario igual, y

Para trabajo igual, prestaciones iguales.

De lo anterior podemos desprender, que para que exista una armonía que pueda propiciar el ambiente adecuado entre todos los iguales, el patrón no debe hacer distinción alguna entre trabajadores, y que los beneficios que se otorgue a uno, en función de su trabajo, deberán de ser otorgados a todo el conjunto de trabajadores que contemplen un trabajo de la misma naturaleza; a fin de no lesionar la dignidad por la que el mexicano ha luchado con el paso de los años.

### 3.5.3 La estabilidad en el trabajo.

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social se quedarían en la desprotección.

Asimismo, se erige en un derecho a favor de la clase trabajadora por 2 razones principales las cuales son:

Porque los trabajadores pueden renunciar a él, es decir, tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el primer año de servicios ( artículo 5º constitucional).

Porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las 2 acciones que existen en su favor: la reinstalación en su puesto, aún en contra de la voluntad del patrón, o la indemnización.

El derecho a la estabilidad es contemplado como el derecho que debe de tener todo aquel trabajador en tanto no sobrevenga una causa excluyente prevista por la ley que traiga como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo

“El derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”.<sup>24</sup>

### 3.6 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“En términos generales, la palabra fuente denota el origen o principio de algo; deriva del latín *fons, fontis*, que significa el manantial de agua que brota de la tierra.

A esta palabra se le da un significado metafórico y se llevó al campo del Derecho; es decir; es frecuente encontrar que se habla de fuentes en el campo de la filosofía del Derecho, para indicar de dónde brota o emana este producto social que rige la conducta de los seres humanos”.<sup>25</sup>

Dentro de la terminología jurídica, la palabra *fuentes*, presenta 3 distintas acepciones; así se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas.

---

<sup>24</sup> Op. Cit. Nota 3, p.219.

<sup>25</sup> Op. Cit. Nota 20, p.71.

### 3.6.1 Fuentes formales

Las fuentes formales son aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas.

En nuestro Derecho Laboral se desprenden las siguientes fuentes formales:

La Constitución.- Es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos que a su favor tiene la clase trabajadora y que habrán de respetarse; denominados en su conjunto, garantías sociales.

Los tratados internacionales.- En todos aquellos que México forme parte, ya que se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de nuestra Ley fundamental. El artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

Ley Federal del Trabajo.- En este ordenamiento se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo.

La analogía.- “Este es el recurso que por excelencia se utiliza para llenar los vacíos en la legislación, la ausencia de disposiciones para casos concretos; consiste en aplicar una norma que prevea un caso semejante al que se intenta regular y para el cual no exista disposición expresa, dando así origen a una nueva norma que, en todo caso, nunca podrá exceder en sus alcances al caso concreto

de que se trate , a no ser que, recogida por la Suprema Corte, llegue a integrar jurisprudencia obligatoria”.<sup>26</sup>

Los principios generales del Derecho.- son los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente al ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él, porque sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares, o bien recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos.

La jurisprudencia.- Es la interpretación válida y obligatoria de la ley que hacen los órganos jurisdiccionales competentes del Poder Judicial Federal, con el objeto de desentrañar su sentido y dar a la norma preexistente los alcances que, sin estar contemplados claramente en ella, se producen en una determinada situación; aunque esta conformación judicial no constituye una norma jurídica de carácter general, en ocasiones llena sus lagunas, con apoyo en el espíritu de otras disposiciones legales que estructuran situaciones jurídicas como una unidad, creando normas jurídicas individualizadas.

La costumbre.- Es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio.

La equidad.- Es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, aplicando justicia a los casos; considerándose la justicia como el género y a la equidad como la especie.

---

<sup>26</sup> *Ibidem.*, p.75.

### 3.6.2 Fuentes formales especiales.

Además de las fuentes formales del Derecho ya mencionadas, en la rama laboral se encuentran ciertas fuentes especiales. Dichas fuentes son:

a) El Contrato Colectivo.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

“El contrato colectivo da sentido a la libertad sindical y a la huelga. En él, se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en sindicatos. El contrato colectivo rompe cualquier privilegio del patrón a favor de uno o varios trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido a la igualdad a todos los trabajadores. Es la democratización de las condiciones de trabajo en la empresa.”<sup>27</sup>

b) El contrato-ley.-También denominado como convención colectiva obligatoria o contrato colectivo obligatorio, y consagra, al menos los fines mas importantes del Derecho del Trabajo, ya que a través de este no solo se otorgan los beneficios que se les pueden conceder a los trabajadores, sino que además, por medio de este, se establece el mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse.

c) El reglamento interior de trabajo.- Es el Conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores en el desarrollo de sus trabajos en una empresa o establecimiento.

d) El laudo constitutivo colectivo.- Se trata de las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasión de los

conflictos colectivos de carácter económico que se someten a su conocimiento y solución, y cuyo laudo tiene como consecuencia el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en determinada empresa; por tal motivo se le ha otorgado carácter de fuente formal del Derecho del Trabajo.

### 3.7 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.

El desarrollo histórico del Derecho del Trabajo y la vinculación que es típica del obrero a diferencia del artesano o cualquier otro tipo de trabajador, sirve en casos de duda para poder resolver cuando una persona se encuentra ligada a otra por un contrato de trabajo; pero siempre el principal elemento será sin duda alguna la subordinación jurídica.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir una relación de trabajo sin que antes haya existido un contrato de trabajo; pero no al contrario, aún cuando normalmente se da por comenzada la relación al momento de la aceptación del contrato de manera verbal, escrita o tácita. Esto quiere decir que por el hecho de que exista un contrato de trabajo no se supone necesariamente la existencia de una relación laboral, ya que puede existir un contrato de trabajo, mas nunca haberse llevado a cabo la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; y ya al presentarse esta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

---

<sup>27</sup> Ídem. p. 76

Se conoce como relación de trabajo, el conjunto de derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, que emergen o son consecuencia de la prestación efectiva del servicio que reúna las características propias de un contrato de trabajo, aunque este no se haya pactado expresamente. Basta que se dé la prestación dentro de las condiciones apropiadas para que se apliquen los derechos legales o contractuales, en su caso, y que estos sean exigibles por el titular, sin que pueda existir oposición al reconocimiento de alguna de ellas.

De esta relación de trabajo, se desprenden elementos esenciales: El elemento subjetivo que está constituido por el patrón y el trabajador, y el elemento objetivo, que es el consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Las relaciones de trabajo se inician en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; estas relaciones entre trabajadores y patrones constituyen las relaciones individuales de trabajo consideradas como el vínculo constituido por los derechos otorgados y las obligaciones impuestas por las ramas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí.

Finalmente, la doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la ley. En estos casos, la relación de trabajo subsiste; la ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorgará derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquel en que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho; esto quiere decir que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no

puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues ya se han creado derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

### 3.8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En la práctica se habla de un *contrato de trabajo* cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores, según los términos de la contratación y, el trabajador por su parte, está obligado legalmente a obedecer las órdenes de sus jefes.

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Laboral, el contrato se define como: “El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga con otra a prestar su trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

“La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto”.<sup>28</sup>

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida, por duración determinada o por obra terminada, que más adelante analizaremos.

Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de contrato en el mar, el campo o la minería.

La obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda: De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, consistente en la jornada mínima y máxima, clases de horario (rígido y flexible), y régimen de horas extraordinarias; así como también el calendario donde se fijan los descansos, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen, tales como: en dinero y en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho al trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación personal.

La modificación de la relación laboral puede tener lugar por cambio de persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa, y por cambio de las condiciones de trabajo, desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador.

---

<sup>28</sup> *Ibidem.* p. 104

Cabe también la suspensión de la relación laboral por incapacidad temporal, servicio militar, ejercicio de cargo público u otras causas, como la excedencia que puede ser forzosa o voluntaria.

Aún cuando la empresa moderna, en la cual se produce la relación de trabajo, tiende cada vez mas a despersonalizarse, alcanzando una caracterización institucional que trasciende a su titular, dicha relación sigue siendo eminentemente personal, porque en ella están involucrados los servicios personales del trabajador, que pone su energía de trabajo a la disposición del empleador, frente a quien compromete su propia actividad.

De allí que la tendencia a proteger la permanencia de la relación y, más específicamente , la estabilidad del trabajador, aún siendo importante en el Derecho del Trabajo, no ha impedido que las partes de la relación laboral gocen en términos generales de la facultad de poner fin unilateralmente a la misma.

### 3.8.1 Relación de trabajo por tiempo indeterminado.

El concepto de trabajo por tiempo indeterminado, individual, constituye la regla general en relación con los demás tipos de contrato de trabajo reconocidos por la ley; este regirá mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su servicio.

Por otra parte, el trabajador puede dar por terminada la relación laboral sin poder ser obligado por el patrón a seguir prestando su trabajo, siempre y cuando no lo haga antes de transcurrir el primer año. Así lo dispone el artículo 40 de la ley laboral de la siguiente manera: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

El trabajador puede unilateralmente, dar por terminada la relación laboral. Un caso puede ser la renuncia. Otra posibilidad es que el trabajador, sin justificación, deje de asistir a realizar sus labores, aún cuando en este caso el patrón puede rescindir la relación laboral por más de tres faltas injustificadas al trabajo en un periodo de treinta días.

### 3.8.2 Relación por obra terminada.

Este tipo de contrato atiende al objeto de la relación laboral, el que una vez que fue realizado, trae como consecuencia la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar los servicios del trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Un ejemplo de dicho contrato sería el que un patrón contratara a varios trabajadores para la construcción de un edificio; y una vez construido este, la relación laboral finaliza.

En este tipo de contrato, el patrón y el trabajador pueden estipular el tiempo en el que se realizará el objeto materia del contrato; y si vencido dicho término aún no se ha concluido el trabajo objeto del contrato, este podrá subsistir mientras no se concluya; así lo menciona el artículo 39 de la ley laboral: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

### 3.8.3 Relación de trabajo por tiempo determinado.

A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad en específico, el contrato por tiempo determinado es susceptible de ser modificado en cuanto al plazo y a la condición, cuando la duración de la relación

esta sujeta solamente al transcurso del tiempo. El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse únicamente por tres casos, que son los siguientes:

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; un caso puede ser el trabajo sujeto a plazo. Por ejemplo, los trabajadores de una juguetería, en época de reyes.

Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Dicho contrato está sujeto a una condición que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo. Un ejemplo sería el trabajador que es contratado para suplir a otro mientras se encuentra en incapacidad.

En los demás casos previstos por las leyes, tales como los contratos de trabajo por viaje en buques, o por la actuación de un artista en una temporada o función. Sin embargo, la duración del objeto de contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.

#### 3.8.4 Relación de trabajo por inversión de capital determinado.

“Este tipo de contrato definitivamente constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que el legislador, al prever la facultad para determinar cuando se ha agotado una mina o no, adoptó esta alternativa, en la cual la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido, o sea, cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para ese objeto”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ídem. P. 116

### 3.9 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Originalmente fueron muy utilizadas las expresiones *obrero* y *operario*; aquellas definiciones dotadas de un fuerte sentido clasista; y se encuentran otras expresiones tales como *prestador de trabajo* o *deudor de trabajo*, que son los que realmente constituyen la esencia del trabajo.

En las relaciones laborales, individuales y colectivas, los sujetos involucrados siempre serán el trabajador y el patrón. De acuerdo al artículo 8 de la ley laboral, el trabajador: "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

De lo anterior se desprende que el trabajador siempre será una persona física y nunca una persona moral, que presta a un patrón un trabajo personal subordinado; trabajador al que se le contrata por sus aptitudes, su experiencia o su capacidad, que precisamente lo distingue de otros trabajadores.

#### 3.9.1. Concepto de trabajador de confianza.

De los trabajadores que cotidianamente prestan servicios al patrón o empresa, algunos de ellos se identifican más con los intereses patronales que con los de sus compañeros, o la labor que desarrollan es más cercana y estrecha con el patrón.

Estos trabajadores que originalmente fueron denominados empleados de confianza, de cuello alto o de cuello blanco, siempre han tenido prestaciones muy por arriba de las de los trabajadores en general; y fue hasta 1968 en donde se les reguló en la ley bajo la denominación *trabajadores de confianza*, reconociéndoseles el derecho que tienen a recibir aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, y demás prestaciones, pero sobre todo, la

garantía de que su salario nunca sería inferior al de los demás trabajadores en general.

El artículo 9 de la ley laboral establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Ello significa que no es suficiente que el patrón diga a su trabajador que las labores que desempeña son de confianza para que se les considere como tal, sino que la naturaleza de dichas labores debe reunir determinadas características para que sean realmente de confianza.

Así mismo la ley señala claramente que las labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, son de confianza; esto quiere decir que abarquen toda la empresa y son desarrolladas principalmente por gerentes generales, supervisores, directores, auditores.

También son considerados de confianza los trabajadores que realicen actividades que se relacionen directamente con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa, o sea, cuando se está en contacto directo con el patrón, lo que permite conocer sus problemas, sus preocupaciones e incluso su vida privada, como ocurriría en el caso de su chofer.

En cuanto al reparto de utilidades, se niega expresamente a los directores, administradores y gerentes generales de las empresas tener participación alguna en dicho reparto, pues sus ingresos al ser bastante altos, originarían que ellos obtuvieran la mayor parte, prohibición que no se extiende a los restantes trabajadores de confianza.

Respecto a los beneficios otorgados hacia estos trabajadores, el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija la empresa o establecimiento se extenderán a los

trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.”

Esto significa que las condiciones de trabajo y las prestaciones que obtengan los trabajadores sindicalizados de una empresa automáticamente se les otorgarán a los trabajadores de confianza, en idéntica proporción, a menos que en el contrato colectivo se disponga algo diferente.

Por último, cabe la posibilidad también, de conformidad con las leyes laborales, que un trabajador general que presta sus servicios en una empresa ascienda a un puesto de confianza, y si ocurre la pérdida de la confianza del patrón; entonces este regresará a su antiguo cargo sin perjuicio alguno.

### 3.10 CONCEPTO DE PATRÓN.

En toda relación de trabajo, además del trabajador cuya definición fue anteriormente analizada, se encuentra el segundo sujeto que forma parte de tal relación; este es el patrón, que a diferencia del trabajador, este puede ser una persona física o moral, del derecho Público, Privado, Nacional o Extranjero.

El término patrón deriva del latín *pater onus*, que significa “carga o cargo del padre”, ya que era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora respecto a otras.

Así como el concepto trabajador tiene varias designaciones, el concepto de patrón tiene este mismo problema ya que han sido utilizadas varias denominaciones para expresar este mismo concepto, como por ejemplo, la palabra patrono, empresario, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón es "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores". Es decir, el patrón es la persona que se beneficia con el trabajo desarrollado por los obreros.

Del mencionado concepto contenido en el precepto legal, se toman en consideración dos aspectos importantes:

El patrón puede ser una persona física o moral, y

Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer aspecto, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral, es indistinto que tratándose de una persona moral, esta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí realmente interesa es el dato objetivo consistente en recibir un servicio en la relación de subordinación.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos.

Para Manuel Alonso García, el patrón es "...toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."<sup>30</sup>

Recientemente el término *patrón* se ha tratado de sustituir por el de *empleador*, sin que haya progresado mucho tal tendencia.

---

<sup>30</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, 7ma ed Ariel, México, p. 285

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

### 3.10.1. Patrón sustituto.

La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud del cual, el nuevo adquirente tiene la obligación de asumir la responsabilidad de ser el patrón, junto con todos los derechos y obligaciones pasadas, presentes y futuras de la empresa, que se deriven de las relaciones de trabajo.

La sustitución, se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento pasan de un patrimonio al otro.

La ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, antes nacidas desde la fecha de sustitución hasta por el término de 6 meses. Una vez vencido el plazo, el trabajador podrá ejercer acciones únicamente en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador.

El plazo de 6 meses, se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores; y si este aviso no se produce, el patrón sustituido seguirá siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base alguna para el cómputo de los 6 meses.

### 3.11 LOS SUJETOS COLECTIVOS.

Cuando se aborda el tema de los sujetos de la relación laboral colectiva se realiza de dos formas; la primera comprende a los trabajadores y la segunda considerando a los patrones.

En toda relación colectiva aparecen el sindicato y la empresa: en el contrato colectivo, en el contrato-ley, y por regla general, en el reglamento interior de trabajo, y como en el derecho individual y el derecho colectivo siempre se hace presente la protección de los trabajadores mediante el sindicato, y la protección de los intereses de los empleadores, a través de la empresa.

La figura del sindicato no constituye el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos, existe otro medio establecido en la legislación; las coaliciones, que son de acuerdo al artículo 355 de la Ley laboral, "...el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Sin embargo, es importante señalar que en cuanto a los alcances, son mayores los del sindicato, puesto que esta es una organización cuyas funciones son de carácter permanente, y la coalición es de carácter temporal.

Aún cuando el registro sindical no es un elemento constitutivo, esencial de la organización de los trabajadores, el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, abre mayores posibilidades a los sindicatos frente a los propios trabajadores y ante las autoridades.

Los patrones pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o personas morales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional los faculta para

crear sindicatos, aún cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean.

### 3.11.2 Empresa.

La empresa en términos del artículo 16 de la ley de la materia, es "...la unidad económica o de distribución de bienes o servicios."

Así mismo el concepto del establecimiento, es "...la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

La empresa y el establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada esta como una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía con respecto a otros establecimientos de igual jerarquía. Esta distinción nació gracias a la necesidad de las empresas por expandirse, y en su afán de ser competitivas.

Se puede establecer que la empresa cuenta con 2 elementos principales:

Elementos esenciales

Elementos accidentales

Dentro de los elementos esenciales se encuentran los trabajadores, las personas físicas y los patrones, como personas físicas o morales; ambos constituyen el elemento subjetivo.

Tanto trabajadores como patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, por lo tanto se puede afirmar que es una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador hacia el patrón.

Sin duda alguna, para la empresa el capital es el elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas, o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será propiamente el fin para el cual fue destinado. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios; y un fin mediato, que son los beneficios y la realización de determinados objetivos.

Finalmente los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más comunes, se encuentran el domicilio social, nombre comercial, explotación de determinada marca, comunidad de propietarios.

### 3.12 INTERMEDIARIO.

De acuerdo al artículo 12 de la Ley laboral, el intermediario es “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

La figura de la intermediación, es anterior a la constitución de la relación laboral, ya que esta consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, sino que este realiza las actividades de un mandatario o gestor, o agente de negocios.

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que hayan establecido dentro de la empresa siempre y cuando no contraríen a la normal legal.

La expresión sobre los intermediarios contenida en el artículo 14 fracción II de la ley laboral establece que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

“Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. En caso de que las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes, estamos frente a un intermediario.”<sup>31</sup>

De lo anterior, se desprende que los trabajadores que presten servicios a una empresa a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

### 3.13 SALARIO.

El salario es por excelencia el objetivo del trabajo, es el fin directo que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Existen varias palabras para denominar a esta prestación del salario, tales como sueldo, retribución, Etc. Salario proviene del latín *salarium*, que se refería en la antigüedad a la paga hecha al doméstico, a quien se le entregaba y según la costumbre, una cantidad de sal como retribución por su trabajo.

En palabras del artículo 82 de la ley de la materia, el salario es "...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En un concepto estricto, el salario es aquella contrapartida a la subordinación a la cual el trabajador está sujeto; y en un sentido más amplio, este es un deber que tiene el patrón con el trabajador para que este a través de su trabajo, pueda proporcionarle a su familia un nivel económico decoroso.

Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona human, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa."<sup>32</sup>

En cuanto a su función, el salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo, y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

El salario no debe ser comprendido solamente como un derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley prevé en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día por concepto de día de descanso, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

---

<sup>31</sup> Ídem. p. 96

<sup>32</sup> Op. Cit. Nota 3, p. 297

Dentro de sus características principales se establece que este debe ser remunerador, proporcional a la calidad y cantidad del trabajo (artículo 5 y 85 de la ley laboral). Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o profesional en tanto que trabaje la jornada legal máxima.

Conforme al artículo 56 las condiciones de trabajo deben de ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios, y siempre que exista alguna controversia originada por esta prestación, las partes tienen el derecho de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a demandar la modificación del salario.

Otras características del salario son:

Debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.- Conforme al artículo 85 de la Ley de la materia, el salario no puede pactarse en una cantidad inferior al mínimo general o profesional, ya que la ley establece el mínimo, pero nunca se establecerá el máximo, esto siempre quedará a juicio del patrón.

Debe ser suficiente.- En el sentido de que el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa para él y para su familia,

Debe ser determinado o determinable.- Este se refiere al derecho con el cual el trabajador cuenta en razón de que debe saber el monto de su salario. La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (salario por unidad de obra o a destajo, por comisión). Pero en todos los casos se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará el salario.

Debe cubrirse periódicamente.- Este debe ser pagado puntualmente de acuerdo a lo estipulado en el contrato individual de trabajo.

Debe pagarse en moneda de curso legal.- “El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.” ( artículo 101 de la ley laboral)

Debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo.- “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.” (artículo 102)

### 3.13.1 Tipos de salario.

El artículo 83 de la ley laboral señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También existen clasificaciones del salario en cuanto a su forma de pago, tales como el salario en efectivo y el salario en especie; e incluso salario integral y extraordinario.

1.- Por unidad de tiempo.- Esta es la forma más común, en cuanto a que el trabajador percibe su salario en función del tiempo al que dedica su trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

2.- Por unidad de obra o a destajo.- El destajo es aquel que expresa las condiciones bajo las cuales una obra debe de realizarse; se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las obras; sino por el número de las mismas, puesto que lo que importa es el resultado. El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que es aquel que pueda asegurar a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al trabajador.

3.- Por comisión.- Este tipo de salario puede fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada inicialmente en la unidad de producción. En esta modalidad del salario, el trabajador busca aumentar su salario gracias a sus esfuerzos.

4.- A precio alzado. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad del trabajo materializado.

5.- De cualquier otra manera.- La ley prevé diversas formas de determinar el salario en los siguientes casos: salario por viaje en los buques, salario por día, salario por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos en el caso de trabajo del auto transporte, salario por una o varias funciones o temporadas en el caso de artistas, deportistas profesionales; y salario por una o varias actuaciones de actores y músicos.

6.- En efectivo y en especie.- El salario en efectivo es aquel que el trabajador debe recibir exclusivamente en moneda de curso legal; mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. Un ejemplo podría ser el de las trabajadoras domésticas, ya que además de recibir un salario, reciben prestaciones en especie, como por ejemplo, la vivienda, los alimentos, etcétera.

7.- Salario integral.- Este es conformado por aquella suma del salario base y de las prestaciones que el trabajador recibe en su totalidad.

Es precisamente el salario integral, el que se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones.

### 3.13.2 El salario mínimo.

Fundándose entre motivos de descontento, miserias y en la injusticia social, además de la necesidad de garantizar un salario que asegurara condiciones decorosas de existencia, el salario mínimo tiene como primer antecedente al tercer inciso del artículo 427 del Tratado de Versalles en el cual se busca la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en el que viven.

En México, el salario mínimo cuenta con un carácter de irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad muy baja por su trabajo.

Es importante señalar que en México, el salario mínimo deberá pagarse siempre en efectivo en su totalidad, sin posibilidad de ser susceptible de embargo; salvo en los siguientes casos:

Cuando se trata de pensiones alimenticias

Cuando se trate de pagos de rentas, en cuyo caso no podrá excederse del 10%

Para el pago de abonos con el fin de cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT, en cuyo caso el descuento no podrá excederse del 20%.

En México, existen 3 zonas económicas en las que tradicionalmente se han fijado diversos salarios mínimos generales, y se supone que esto es teniéndose en cuenta las condiciones particulares de cada región, al menos en teoría, puesto que en la realidad, resulta evidente la insuficiencia de estos. Dichas zonas están integradas en grupos A, B, y C, que son los salarios mínimos que rigen al país a partir del primero de Enero del 2003, siendo establecidos mediante una resolución

emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 22 de diciembre del 2002.

### 3.14 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo como nueva rama de la ciencia jurídica y particularmente laboral, tiene como fin la reglamentación de toda secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Existen 3 elementos fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral: tecnicismo, rapidez y economía.

“Dentro del Derecho Procesal del Trabajo, el tecnicismo pretendido debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica, que por medio de un proceso sencillo, desprovisto de rebuscamiento y notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario, Nos referimos a que dentro de esta sencillez y flexibilidad deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales las dos partes en conflicto están obligadas a sujetarse, pues la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

La rapidez, como otro de los principios fundamentales del Derecho Procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley el legislador busca que se dé prontitud a la resolución. En términos generales, puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aún siendo justicia, resulta ineficaz, por tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último, resta la economía como factor característico del proceso laboral, que se refiere a que también debe guardarse consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y la mayor parte de las veces defienden su propio salario, de lo que nace la urgencia de la solución.”<sup>33</sup>

Del Derecho Procesal del Trabajo, se desprenden las siguientes figuras:

### Conciliación

La palabra conciliar proviene del latín *conciliare*, que significa concertar, poner de acuerdo, concordar en algo. En una conciliación las personas en conflicto tratan de solucionar sus problemas, siempre defendiendo sus respectivos intereses.

La Organización Mundial del Trabajo define la conciliación como “...una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo.”

Los principales requisitos de la Conciliación laboral son los siguientes:

1.- La conciliación debe ser obligatoria.- La obligatoriedad que debe presentarse en la Conciliación se desprende del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente menciona que el proceso laboral consta de 3 partes; siendo la conciliación la primera de ellas.

2.- La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición del reclamo.- Ya que su propósito es el de evitar a toda costa el reclamo laboral. En esta etapa del juicio laboral no se requiere la presencia de los medios probatorios puesto que el avenimiento debe de surgir a partir de la aprobación de las partes hacia alguno de

---

<sup>33</sup> Op. Cit. Nota 2. p. 328.

los acuerdos planteados por las mismas partes o por el propio tribunal, aún sin haberse planteado la litis del problema.

3.- La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.- Si bien ya se mencionó que la conciliación debe proponerse antes del arbitraje, esto no impide que la conciliación puede ser llevada a cabo en cualquier momento del proceso.

4.- Debe expresar la libre voluntad de las partes.- La conciliación tiene como principio fundamental ser expresada gracias a la voluntad de las partes de llegar a un acuerdo y no tener necesidad de verse inmiscuidos en un proceso que puede ser muy tardado.

5.- La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.- Será exclusivamente la autoridad laboral la que propondrá las bases de la conciliación, siempre deberá exponerle al patrón y al trabajador los inconvenientes que implica la persistencia en los intentos de llegar al juicio laboral hasta las últimas consecuencias; y de igual forma les explicará todas las ventajas al abreviar la controversia en caso de que ambas partes cedan en sus pretensiones.

6.- La solución que se alcance en el acto conciliatorio, una vez que este haya sido aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.- Cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, este tendrá carácter de cosa juzgada, por lo que es necesario que exista un especial conocimiento de las normas laborales, con el objetivo de que la conciliación resulte lo más equitativa posible. El convenio que adquiera el carácter de cosa juzgada, tiene por finalidad garantizar la seguridad jurídica del acuerdo, y que una vez celebrado entre las partes, no podrá llevarse a cabo nuevamente la controversia en los tribunales.

En nuestro país, su uso es una obligación de los tribunales laborales, exhortándose en todo momento a las partes al arreglo, proponiéndose diversas alternativas como los convenios laborales, con fundamento en el artículo 876 para el procedimiento ordinario, por eso se dispone su intervención activa, exhortando a las partes para la avenencia y proponiendo alternativas de solución. Así se señala en la legislación laboral, para el procedimiento ordinario (artículo 876), en el procedimiento de los conflictos colectivos económicos (artículo 901), en los procedimientos especiales (artículo 895) y en la huelga (artículo 928).

### Arbitraje.

El arbitraje se origina normalmente por acuerdo de las partes antes del choque de intereses, por medio de alguna cláusula compromisoria inserta en algún convenio, por el que las partes acuerdan las controversias derivadas de la existencia de dicho negocio jurídico por medio del Arbitraje. Es así que el arbitraje tiene su origen en la voluntad de las partes o por disposición de la ley; como lo es en el caso de la materia laboral.

### Laudo

La palabra *laudo* es la expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales. En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una especial característica: Se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas y formalismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en los que se apoyen.

Al desear que las pruebas se aprecien por un criterio que no sea estricto y legal, se trata de evitar la formalidad extrema que muchas veces lleva a lo que podríamos llamar una verdad jurídica, y no una verdad real, que en todo caso es la buscada en el procedimiento laboral, de otra forma o desnivel económico y de

formación cultural existente entre las dos partes que convergen en un juicio laboral, conduce muchas veces a apreciaciones incongruentes con la realidad.

### 3.14.1 Principios rectores del proceso laboral.

De acuerdo al artículo 685 de la ley de la materia, “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.”

“Como aspectos fundamentales en el proceso, deben observarse los siguientes:

La vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, en pos de la disminución de plazos y prórrogas, etc.

Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante.

Vigilar la limitación del debate a los aspectos en litigio.

Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria por medio de la prevención con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje e, incluso, proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.

Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, con observación de los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto esté en condiciones de fallar.”<sup>34</sup>

El proceso laboral siempre será público, con base en que las normas jurídicas y leyes a las cuales se apegan las autoridades laborales, son creadas por el órgano legislativo, por ende, esta rama del Derecho es creada a partir del Estado. Así

---

<sup>34</sup> *Ibíd.*, p. 343

mismo, será público ya que cualquier persona tiene el derecho a solicitar la justicia laboral

Será gratuito ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos pertenecientes al Estado. Será inmediato, porque en ello reside mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas de cada individuo; y la demora indudablemente lesiona los intereses humanos, y trae como consecuente envolverlos en conflictos. De ahí se entiende que la celeridad e inmediatez sea uno de los caracteres más significativos del proceso laboral, no solo porque el proceso laboral está diseñado para poder llevarse a cabo con prontitud, sino porque también en los ordenamientos jurídicos se busca que la justicia sea impartida por los tribunales de manera pronta y expedita.

La justicia debe ser rápida puesto que gracias a esto, se obtendrá sencillez en los actos procesales, esto quiere decir, que la obligación principal de los tribunales será llevar a cabo el desarrollo del procedimiento y terminación de la controversia de la manera más rápida posible.

El proceso laboral igualmente debe ser oral, y contiene 2 elementos fundamentales para basarse; estos son:

El predominio de la palabra hablada. La intermediación entre el juzgador y las partes.

En cuanto al predominio de la palabra hablada, no existe algún procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aun hasta en el procedimiento oral más mínimo, siempre existirá la presencia necesaria de la escritura, porque siempre desempeñará un papel importante en todo proceso: para la preparación del desenvolvimiento de la causa, registro de la demanda y contestación, los fundamentos petitorios de las partes.

Ahora en cuanto a la inmediación que debe existir entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el juicio oral, es fundamental, ya que es fundamental la comunicación a fin de que el juzgador efectúe una justa valoración de las pruebas, y entre en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, etcétera; de modo que pueda escuchar las declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

“La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita, sino que al contrario, la requiere por los principios de documentación. Sin embargo, el principio de oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, por lo que de manera casi obligada referirse a oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Si se dejan constancias escritas es con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue dotado de oralidad.”<sup>35</sup>

Dentro de los principios del proceso, también se encuentra la inmediación; y este consiste en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate, y que éste, por igual, se comuniquen con las partes y con las demás personas que intervienen en la litis.

Finalmente, el proceso oral se iniciará a instancia de parte; esto quiere decir que el proceso únicamente se puede iniciar cuando la parte que ha resultado agraviada tiene el interés de someterse a un litigio.

---

<sup>35</sup> Ídem, p. 345

## CAPÍTULO IV

### LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL

#### 4.1 DEFINICION.

Ajustada a un término genérico, la indemnización laboral podría definirse como la obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido en su persona.

La indemnización es, en el lenguaje corriente, la entrega de una suma de dinero equivalente a una parte de salario, que ha devengado el trabajador, para resarcirlo de la falta de percepción de salario en que se encuentre en un momento dado, debido a causas ajenas a su voluntad; o para atemperar esta circunstancia, por analogía han sido extendidos sus efectos al pago de una compensación por incapacidad o muerte del trabajador, a consecuencia de un riesgo de trabajo.

El derecho a la indemnización es el resarcimiento en beneficio del trabajador, por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él.

Seis características definen a la indemnización laboral:

La indemnización debe ser exclusiva de una relación de trabajo

Es obligatoria para el patrón, ya sea que tenga su origen en la ley, en el contrato o en una sentencia arbitral

El derecho del trabajador a percibir cualquier indemnización ha de estar subordinado al hecho de la prestación del servicio durante un determinado tiempo, en cualquier empresa;

La relación de trabajo debe quedar disuelta una vez hecha efectiva la indemnización;

La disolución del contrato de trabajo ha de provenir del empresario, sea o no el despido injustificado;

El patrón siempre será liberado de cualquier obligación si la disolución es consecuencia de una falta grave en que haya incurrido el trabajador;

Está reservada a favor del personal para la cual ha sido instituida, no se extiende a otra persona o grupo; a menos que sea la indemnización para los familiares del trabajador.

En algunas legislaciones la indemnización no queda comprendida dentro de los beneficios y efectos legales a los que los trabajadores temporales tienen derecho; y en otras es preciso el haber cumplido un mínimo de tiempo de servicios para tener derecho a ella y en la mayor parte, su procedencia se restringe a los casos de despido arbitrario.

El pago de toda indemnización laboral responde, por lo tanto, al principio de estabilidad y permanencia en el trabajo; es un atributo actual del llamado *Derecho del Trabajo*, elevado en varias Constituciones a *Garantía Constitucional*; y es precisamente la estabilidad, la que ha venido a ser una institución jurídica por virtud de la cual el despido injustificado importa la obligación de cubrir una indemnización.

No puede hablarse de indemnización, sino cuando existe culpa o dolo; la indemnización presupone, por ello, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud, presupone a su vez el derecho del trabajador a la conservación del empleo hasta que intervenga una causa que justifique la disolución de un vínculo contractual de cualquier naturaleza.

Con esto no se pretende que la indemnización tenga carácter de una sanción; sino más bien el de una compensación por la falta de retribución económica cuando sobreviene una separación injusta.

El fundamento de toda indemnización laboral surgió cuando tuvo lugar el despido sin justificación.

La indemnización por despido se constituye como una especie de *salario diferido*, esto es, la entrega de una parte adicional del sueldo que en cierta forma es descontada durante la existencia de la relación de trabajo y pagada después al momento de su extinción.

En la legislación peruana o boliviana, por ejemplo; el trabajador después de un periodo de servicio, por decir 7 u 8 años; tiene derecho a la indemnización aún cuando se retire voluntariamente ; pero tal situación no es congruente puesto que de esta forma el concepto de *indemnización* es desvirtuado; puesto que esta no es un premio por buen comportamiento del trabajador; sino una retribución por haber

permanecido durante un determinado periodo en su trabajo en razón de su desgaste físico y perjuicio sufrido.

En rigor, la indemnización es una especie de *resarcimiento de daños* a la que el patrón se encuentra obligado, en el caso de que interrumpa la relación de trabajo sin causa justificada.

#### 4.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

Como sabemos el Derecho Internacional, tiene diferentes matices, en virtud de que en cada país, la actuación social es diferente, y por tanto el Derecho es cambiante a la par del actuar social.

La ley francesa establece que quien pone fin, unilateralmente a la relación de trabajo, tiene la obligación de indicar las razones que le indujeron a la adopción de tal indemnización, cuyo fundamento debe ser discutido ante los tribunales y si estos estiman que hubo un abuso de derecho por parte del empresario o patrón, el trabajador tiene derecho a su vez al resarcimiento de daños.

La ley alemana, el trabajador tiene la facultad de elegir, en caso de revocación del despido, pronunciada por falta de motivos justos, entre la reincorporación del empleador y el pago de una indemnización determinada.

En la legislación italiana, el tribunal puede ordenar el pago de una indemnización, en lugar de la reincorporación del empleado despedido injustificadamente.

Por otro lado, en los países nórdicos, como Suecia, Noruega y Dinamarca, toda separación, ya se justificada o injustificada, obliga al pago de una indemnización,

cuyo monto varía según se tengan o no motivos justificados para proceder a ella; solamente en los casos de faltas graves se carece de todo derecho a percibirla.

En casi toda la legislación latinoamericana el pago de indemnización procede frente a un despido injusto; sería innecesario hacer una referencia a cada una de las leyes respectivas.

La crítica que se puede realizar al sistema francés en cuanto a su derecho laboral, es porque no prevé la tutela las razones que lo hubieran llevado a tener por terminada con la relación patronal y mas aún, le deja facultad al patrón de que se le pague al trabajador o se le reinstale; y en el Derecho Mexicano la opción o facultad es para el patrón que no demostró las razones fundadas por las cuales se rescindió el contrato laboral y lo condenan a la reinstalación, o al pago, si no se somete al arbitraje de la autoridad.

#### 4.3 LA INDEMNIZACIÓN EN MÉXICO.

En la ley mexicana desde el Constituyente de 1917, quedó como garantía del trabajador el pago de una indemnización bajo determinadas causas.

Se dijo que si un patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de darse por terminado el contrato de trabajo, quedaba obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario.; además de la responsabilidad que le resultare del conflicto.

Y más adelante otra disposición laboral publicada el 21 de Noviembre de 1962 agregó: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga

lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.- Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono, o por recibir de él malos tratos, 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.”

En torno a la indemnización laboral se desprenden tres consideraciones:

Primera.- Independientemente de la característica que la doctrina ha impuesto al pago de una indemnización, encontramos otras que ya no se derivan, por así decirlo, de la relación laboral, sino de circunstancias diferentes. Tal es el caso de la rescisión del contrato de trabajo, hecha unilateralmente por el trabajador, cuando se retira del servicio por falta de probidad del patrono, por recibir malos tratamientos de éste, en lo personal o en la persona de cónyuge, padres, hijos o hermanos; así como también todas las establecidas dentro del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo; las cuales son las siguientes:

Engañar al 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 30 días de prestar sus servicios el trabajador.- 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.-Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a los que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que

hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.-Reducir el patrón el salario del trabajador.-No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.-Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.-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.-Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.

Resultan tan subjetivas estas causales rescisorias, que sólo los tribunales del trabajo estarán en posibilidad, pensando las condiciones de cada caso particular, de una determinación justa y como consecuencia, de una condena al pago de cualquier indemnización por estos conceptos.

Segunda.- La Ley Federal del Trabajo faculta al patrono en caso de un despido injustificado, a no reinstalar al trabajador, siempre que sea resarcido mediante el pago de una indemnización, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

La justificación doctrinaria que se ha dado, ha sido en el sentido de que se trata de medidas procesales que no afectan el fondo de la institución, necesarias para que sea adecuada la relación de trabajo (artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo).

Tercera.- Existen otras causales de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador que quizás encuentren mejor justificación, que dan origen al mismo pago de una indemnización: el reducir el patrono el salario del trabajador o el no

cubrirlo en el lugar y fecha convenidos; la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia; por carecer el establecimiento de las condiciones higiénicas señaladas por la Ley o cuando no se cumplan con las medidas preventivas; cuando el patrono comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él (artículos 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.)

La extensión de dicho pago a situaciones de índole reglamentaria propiamente dichas, ha sido motivo de duras críticas, pues queda a cargo de las autoridades administrativas del trabajo, determinar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, siendo inclusive consecuentes los tribunales, en liberar al patrón de tales responsabilidades, de contar estos con licencias y autorizaciones legales para el correcto funcionamiento de sus actividades, cualquiera que sea la índole del establecimiento.

En resumen, es quizás nuestra legislación la más liberal en materia de cumplimiento de indemnización laboral, pero al mismo tiempo es la que permite mayor subjetividad en la apreciación jurídica de la obligación patronal. Por esta razón podemos adoptar como principio justificante que la norma de una indemnización laboral, no debe buscarse en las causales que pueden darle origen, sino en el principio rector de toda relación de trabajo; el derecho del trabajador a permanecer en el mientras no se presenten circunstancias extremas que obliguen a su ruptura.

#### 4.4 NATURALEZA.

La indemnización consiste en el pago de una cantidad de dinero como resarcimiento de un daño causado a uno o varios trabajadores, según sea el caso, por la pérdida de su fuente de trabajo y que en la actualidad tal cantidad no se

considera justa y equitativa para los casos que se presentan diariamente ante los tribunales del trabajo en nuestro país; pero también es importante señalar que en algunos otros casos su aplicación es de manera excesiva para el tiempo laborado, ya que se puede caer en el supuesto de que el trabajador acudió a su centro de trabajo por un tiempo mínimo y acude a la junta por el pago de dicha prestación en su totalidad.

#### 4.5 SUJETOS.

Las partes que integran el vínculo laboral que prevé nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor son tanto la parte actora, como la parte patronal que es la que aporta el recurso económico y ambos son los que le dan vida a la relación laboral existente; claro, sin dejar a un lado la intervención de quien lleva a cabo la aplicación de la norma jurídica que es la autoridad laboral que con la aplicación de la misma permite buscar siempre el equilibrio entre ambas partes.

#### 4.6 LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA INDEMNIZACION.

Como principal derecho derivado de la indemnización se deriva el pago de los 90 días de salario mínimo por concepto de indemnización constitucional con objeto de resarcir el daño que se le causa al trabajador por la pérdida de su trabajo; ahora bien, lo que se busca con la intervención de la autoridad del trabajo es un justo equilibrio entre la actuación de la clase patronal y la clase trabajadora ya que es muy importante que puedan trabajar conjuntamente estos, pero siempre y cuando cada uno cumpla con sus derechos y obligaciones establecidas en la misma ley.

#### 4.7 ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 48, 49 Y 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 48.- “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a cualquiera que hubiere sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

A este respecto, se plantea la postura de que el trabajador no está obligado a optar por la reinstalación o por la indemnización al formular la demanda, porque la fracción XXII del artículo 123 constitucional no señala dos acciones distintas, sino únicamente la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, si se determina que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice.

Así mismo, el artículo 48 de la citada ley, ratifica el derecho a la elección del trabajador, pero no define el momento en que debe solicitarla. En consecuencia, se estima que la elección entre los derechos que se otorgan en la Constitución y los que se otorgan en la ley, pueden hacerse en el acto en que se solicite la ejecución del laudo.

Posteriormente el artículo 49 señala lo siguiente:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al patrón, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50 en los casos siguientes: I.-Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor

de un año.- II. Si se 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.”

Respecto del anterior artículo, se puede señalar que la facultad del patrón de no someterse al arbitraje de la autoridad laboral es limitada en los casos de excepción contenidos expresamente; se indica que por ser reglas de excepción deben interpretarse restringidamente y en sus propios términos, teniendo en cuenta que se trata de preservar el derecho a la estabilidad en el empleo.

Así mismo se señala la excepción a la reinstalación, en el supuesto de incompatibilidad entre el patrón como persona física y el trabajador; y que por las características de las labores requieren un contacto directo y permanente entre ambos; es evidente que no es posible mantener la relación de trabajo, porque sería atentar contra la libertad humana.

Finalmente, el artículo 50, tema central de este presente trabajo de investigación, estima lo siguiente:

“Las indemnizaciones a las que se refiere el artículo anterior consistirán: 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.- 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.”

Es muy común que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los laudos que pronuncian, no condenen a pagar al patrón los 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados a que hacen referencia las fracciones I y II, pues fundamentan en sus resoluciones que solo es procedente cuando se demanda la reinstalación a las labores, conforme lo indica la Ley Federal del Trabajo en los numerales 49 y 52.

Lo anterior lo hace la autoridad local, sin fundamentarse en la jurisprudencia, solo en sus razonamientos lógico-jurídicos simples y no expresa lo que preceptúan dichos numerales y no da la razón del por qué y cómo analizó y aplicó los principios generales del Derecho, o la costumbre en su caso, lo cual es evidentemente violatorio de garantías y quienes recurran al juicio de amparo podrían hacer que el superior jerárquico revoque las resoluciones de las Juntas.

Otra crítica que hay que hacer al numeral en cita es que en su fracción III, usa la terminología de los *salarios vencidos*, al referirse a los salarios caídos o que se siguen generando después del despido o de la separación o terminación de la relación laboral, dado que al referirse como *vencidos*, en cuanto al salario no se vence como tal ; consecuentemente, lo más apropiado sería referirse a ellos como a los *salarios dejados de percibir* , en virtud de que se interpreta que el legislador quiso decir y proteger los salarios que siguieran corriendo por el tiempo transcurrido en que el trabajador deje de realizar su jornada o actividad que se le impidió realizar y que hubiera generado su salario de haberla seguido desempeñando.

## CONCLUSIÓN

Con las reformas antes propuestas se beneficia al trabajador y se cumple en parte lo que en esencia quisieron legarle a los trabajadores los constituyentes de 1917; un verdadero beneficio laboral, plasmado en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La pregunta que surge en la propuesta de reforma, que motivó el estudio y la elaboración de la presente tesis, es ¿se beneficia la clase patronal?, y es en realidad en mucho, si se toma en cuenta que se estimulará al trabajador con dichos pagos de antigüedades, indicados anteriormente en la tabla, así pondrá mayor empeño en sus actividades, dará mano de obra de mejor calidad, será más productivo, elevando el capital de la empresa, dado que sabrá que no serán en vano sus años de servicios prestados para la empresa, pues al indemnizarlo obtendrá mayor remuneración económica, lo cual le será recompensado en parte por su esfuerzo laboral. Además, si se trata de armonizar los factores de producción con los del capital, sabemos que actualmente los trabajadores están bien capacitados para el desempeño de sus actividades y producen con mayor

calidad y cantidad, elevando la productividad, y como se dijo, ello reactiva económicamente a las empresas.

Ahora bien, con la propuesta se busca fundamentalmente un equilibrio entre las partes de la relación de trabajo, en la que tanto el patrón como el trabajador puedan hacer valer equitativamente sus derechos y la autoridad laboral pueda pronunciar un laudo en el que las partes estén de acuerdo a cumplirlo armónicamente.

## PROPUESTA

La reforma que se propone radica en el aspecto de cuantía y de antigüedad, ya que la indemnización constitucional de noventa días; es igual para un trabajador que prestó sus servicios durante 5 años, que para otro que laboró 20 o 30 años, con la excepción del aumento de la prima de antigüedad, que se les otorga a los trabajadores, como lo dispone el numeral 162 de la ley laboral.

Ello no manifiesta ni garantiza lo que el Constituyente de 1917 buscó otorgar en esencia a los trabajadores, que fue una justicia social y laboral, que se tutela en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Es injusto que un trabajador que prestó su mano de obra otorgando su experiencia y capacidad por mucho tiempo para una empresa, reciba la misma remuneración económica, tratándose de la indemnización constitucional, que aquel que apenas empieza a aportar su mano de obra a la fuente de trabajo; por ello se pretende en la reforma que exista un cuadro de antigüedades laborales, que sirva de base para indemnizar a los trabajadores tomando en cuenta el salario que perciban al momento de la separación de su trabajo o despido injustificado; o

a falta de éste, como esté tabulado el salario mínimo general o profesional de acuerdo a la actividad que realice, según como lo define la tabla de salarios mínimos generales y salarios mínimos profesionales que publica cada año la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y de acuerdo a la zona económica que corresponde del lugar de prestación de los servicios.

Lo anterior haría innecesario el contenido del artículo 48 de la Ley laboral en donde se especifica la indemnización por tres meses de salario; y de igual forma se propone que el mismo artículo estipule textualmente que al ser reinstalado el trabajador sea en los mismos términos y condiciones bajo las cuales laboraba; es decir, en el mismo puesto, salario, actividad y prestaciones que venía disfrutando y los mismos derechos de antigüedad en la empresa.

Así mismo, la reforma propone que se supriman del numeral 50 las fracciones II y III, por ser innecesarias, dadas las reformas planteadas en el numeral 48, y que quede en un solo artículo sin fracciones, tutelando solo a los trabajadores que sean contratados por tiempo determinado, ya que los trabajadores que tengan relación de trabajo por tiempo indeterminado están contemplados en la reforma propuesta del artículo 48, además, se propone que en vez de la fracción II del artículo 50, se agregue el segundo párrafo que estipula el numeral 48.

Así tenemos que el artículo 48 de la ley laboral actualmente se preceptúa de la siguiente forma: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiere sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

Y a su vez el numeral 50 de la Ley Laboral se refiere de la siguiente manera:

“Las indemnizaciones a las que se refiere el artículo anterior consistirán.- 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.- 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.”

Ahora, ya habiendo conocido los artículos como se encuentran actualmente en la ley; se propone la siguiente reforma:

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, en los mismos términos y condiciones en que venía laborando, es decir; en el mismo puesto, salario, actividad, prestaciones de que venía disfrutando y con los mismos derechos de antigüedad en la empresa, o podrá optar por una indemnización si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, que consistirá de conformidad con el cuadro de antigüedades laborales que señala esta ley, tomando en cuenta el salario que perciban al momento de la separación de su trabajo o injustificado despido, o a falta de este, a como esté tabulado el salario mínimo general o profesional de acuerdo a la actividad que realice, según como lo define la tabla de salarios que publica la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y de acuerdo a la zona económica correspondiente del lugar de prestación de los servicios si en el

juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, a lo que se refiere el artículo 50 párrafo segundo de esta ley.

#### CUADRO DE ANTIGÜEDADES LABORALES:

30 días a 2 años	Indemnización por un mes de salario.
2 años a 5 años	Indemnización por dos meses de salario.
5 años a 8 años	Indemnización por tres meses de salario.
8 años a 10 años	Indemnización por cuatro meses de salario.
10 años en adelante	Indemnización por cinco meses de salario.

Artículo 50.- Los trabajadores tendrán derecho a que se les indemnice, cuando la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de tres meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, o bien, podrán optar por demandar la reinstalación en su trabajo.

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

Como se desprende de las reformas planteadas, se tutela por separado las relaciones laborales por tiempo determinado e indeterminado, y las remuneraciones señaladas anteriormente en la tabla de antigüedades, serán independientemente de la prima a la que tienen derecho los trabajadores señalada en el artículo 162 y demás prestaciones concedidas en la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo”, Cuarta Edición, Editorial Ariel, Madrid, España, año 1973.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, “Derecho del Trabajo”, Editorial Oxford, México, Año 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, “El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”, segunda reimpresión, Editorial Trillas, México, año 2004.

CLIMENT BELTRÁN, Juan, “Formulario de Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, Editorial Esfinge, México, año 1993.

DÁVALOS, José, “Derecho individual del Trabajo”, Decimoquinta Edición, Editorial Porrúa, México, año 2006.

DE BUEN LOZÁNO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa, México, Año 2004.

DE LA CUEVA, Mario, “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, México, Año 2003.

FLORIS MARGADANT, Guillermo, "Introducción a la historia del derecho mexicano", Undécima Edición, Editorial Esfinge, México, Año 1994.

GARCIA FLORES, Jacinto;" Curso General del Derecho del Trabajo", México, Trillas, 2006.

GUERRERO, Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo", Décima Edición, Editorial Porrúa, Año 1979.

GONZÁLEZ IBARRA, Juan de Dios, SANTOYO VELASCO Rafael; "Trabajo y Nueva Justicia Laboral" ; Editorial Fontamara, México, Año 2009.

## LEGISGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

## LINKOGRAFÍA

<http://www.eumed.net/libros/2006a/ah-prod/index.htm>

[http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10\\_Docu4\\_Eltrabajohumano\\_Neffa.pdf](http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf)

<http://html.rincondelvago.com/evolucion-del-derecho-del-trabajo-en-mexico.html>

<http://www.wikipedia.com>