



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO

PRIORIZAR LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE  
SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA  
LABORAL.

# TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

**ÁLVARO RODRÍGUEZ MADRID**

Director de Tesis:

Revisor de Tesis:

**Mtro. Arturo Landa Sánchez**

**Lic. Ana Lilia González López**

BOCA DEL RÍO, VER.

OCTUBRE 2013



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

INTRODUCCION	4
CAPITULO I	7
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
JUSTIFICACION	7
OBJETIVOS	9
OBJETIVOS GENERALES	9
OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
HIPOTESIS	10
VARIABLES	10
VARIABLE INDEPENDIENTE	10
VARIABLE DEPENDIENTE	10
DEFINICION DE VARIABLES	10
TIPO DE ESTUDIO	11
DISEÑO	11
INVESTIGACION DOCUMENTAL	11
CAPITULO II	13
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	13
LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO	13
LA EDAD HEROICA	16
LA ERA DE LA TOLERANCIA	17
LA REVOLUCION INDUSTRIAL INGLESA	19
LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS	21
LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS	26
MEXICO	28
DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO INDIGENA	28
ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES	30
LOS SIGLOS DE LA COLONIA	30
UN SIGLO DE VIDA MEXICANA	30
LA HUELGA DE CANANEA	34
LA HUELGA DE RIO BLANCO	36
LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917	39
	42
CAPITULO III	
GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL	45
CONCEPCIONES BASICAS DEL DERECHO	45
CONCEPTO DE DERECHO OBJETIVO, DERECHO SUBJETIVO, DERECHO VIGENTE Y DERECHO POSITIVO	45
DERECHO OBJETIVO	51
DERECHO SUBJETIVO	51
DERECHO VIGENTE	51
DERECHO POSITIVO	51
DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO	52

DERECHO PUBLICO	53
DERECHO PRIVADO	54
FUENTES DEL DERECHO	55
CONCEPTO DE FUENTE DE DERECHO	
CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	58
CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	63
PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	65
CAPITULO IV	68
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	68
CONCEPTO DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO	68
PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	70
PRINCIPIO DE ORALIDAD	71
PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD	72
PRINCIPIO DE GRATITUD	72
PRINCIPIO DE INMEDIATEZ	73
PRINCIPIO DISPOSITIVO	73
PRINCIPIO DE ECONOMIA	74
PRINCIPIO DE CONCENTRACION	74
TUTELA EN BENEFICIO DEL TRABAJO	74
PARTES DENTRO DEL JUICIO LABORAL	75
TRABAJADOR	76
PATRON	77
AUTORIDADES DEL PATRON	78
CLASIFICACION DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO	80
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	80
JUNTA LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	81
DIVERSAS CLASES DE JUICIOS LABORALES	81
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	81
CAPITULO V	85
CRITICA Y PROPUESTA AL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR	85
CRITICA AL ARTICULO 873 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR	85
PROPUESTA DE ADICION AL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR	88
LA CONCILIACION COMO MEDIO DE SOLUCION PARA LOS CONFLICTOS LABORALES	90
DEFINICION DE CONCILIACION	91
VENTAJAS DEL USO DE LA CONCILIACION COMO MEDIO ALTERNO A LA SOLUCION DE CONFLICTOS	96
IMPORTANCIA QUE JUEGA EL CONCILIADOR Y SU FUNCION	99
CONCLUSIONES	101
BIBLIOGRAFIA	102
LEGISGRAFIA	103

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe un gran problema en la impartición de Justicia en materia Laboral, ya que los órganos encargados de administrarla, como son las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, no cuentan con la preparación y la capacitación necesaria, sumado a esto la carga de trabajo es demasiada para el poco personal que si esta preparado; como consecuencia de lo anterior es que se brinda un mal servicio y se deja de cumplir con el ideal de brindar Justicia pronta y expedita.

Muchos estudiosos, juristas y teóricos del derecho laboral se han dado a la tarea de priorizar a la Conciliación como medio alternativo de solución a los conflictos laborales. La conciliación es motivo de innumerables tratados y estudios por parte del derecho laboral, ya que es facultad única y exclusiva de esta rama del derecho el poder resolver los conflictos en materia laboral por medio de la misma, todo esto con el fin de cumplir con sus principios básicos como lo son la inmediatez, concentración y economía.

A diferencia de otras ramas del derecho en donde intervienen múltiples factores, el derecho laboral es una rama monopolizada por el Estado y éste es el encargado de brindarle no solo seguridad jurídica a sus gobernados sino que al mismo tiempo es prioridad de éste el brindarles una estabilidad suficiente a los dos factores de producción que intervienen en el procedimiento laboral como lo son el sector obrero y el sector patronal.

En el presente trabajo de investigación se pretende en primer lugar hacer un análisis del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, con el fin de entender de manera clara y precisa en que consiste y desmembrar todas sus partes para su comprensión. Una vez hecho lo anterior se propone entonces hacer una reforma al mismo, que no solo es necesaria sino de suma importancia y en el presente trabajo de tesis se intentara explicar las razones de la misma.

El primer capítulo trata sobre el contenido metodológico de la presente investigación, la justificación del mismo, sus objetivos tanto generales como específicos, así como las variables encontradas en él, el diseño y tipo de estudio.

En el segundo capítulo se hará una breve pero concisa reseña del derecho del trabajo a nivel mundial empezando desde la denominada edad heroica, seguida por la edad de la tolerancia, hasta llegar a la revolución industrial y la primera guerra mundial, hasta su reglamentación como la conocemos en nuestros días con el fin de la segunda guerra mundial y a continuación se hará una remembranza de la historia del Derecho Laboral en México, desde sus orígenes en el esclavismo, la conquista, hasta llegar a la constitución de 1917 en donde por fin se establecen y se reglamenta de manera clara y precisa los principios del Derecho Laboral.

A continuación en el capítulo tercero se hace una recopilación de las generalidades del Derecho Laboral, con el fin de que cualquier persona que tenga acceso a este trabajo de tesis pueda entender la forma y el fondo del trabajo de investigación que se pretende realizar.

Seguido de esto en el capítulo cuarto se habla del derecho procesal del trabajo, y se explica su procedimiento ya reformado, y las partes que en el intervienen, así como todo su desarrollo hasta llegar a la emisión de un laudo que es donde

se da por terminado el procedimiento laboral y que juega las veces de sentencia.

Por último en el capítulo quinto se aborda el objeto de esta tesis, que es el análisis y reforma del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, así mismo dentro de esta reforma que se propone se explica la importancia de la conciliación como medio de solución alterna a los conflictos en materia laboral y se explican sus ventajas; terminando entonces el presente trabajo con las conclusiones pertinentes.

## **CAPÍTULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

¿Cuál es la necesidad reformar el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor?

### **1.2 JUSTIFICACIÓN.**

El Derecho Laboral es de gran importancia para el desarrollo de un país no solo porque fomenta el desarrollo y la estabilidad de la Nación sino también porque se involucran dos fuerzas políticas y factores de producción que dan impulso al crecimiento de un país, como son el sector patronal, conformado por todas aquellas personas físicas o morales que utilizan los servicios de uno o varios trabajadores y que por dichos servicios les proporciona una suma de dinero como forma de retribución; y la parte obrera, que es la clase trabajadora la cual se puede entender como aquellos quienes brindan un servicio o trabajo que implica un esfuerzo físico o mental y tiene como objeto la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas y que a cambio de dicha actividad recibe una recompensa llamada salario.



El Derecho laboral también puede ser llamado o entenderse como un Derecho de interés social, por que es la obligación del Estado velar no solo por los intereses de sus gobernados sino también procurar que estos tengan una vida digna y en su papel de encargado como ente máximo de impartir justicia en un país tiene la misión principal de equilibrar la balanza del poder existente entre quienes aportan el capital y la clase trabajadora; entre la clase patronal que es la encargada de generar empleos y la clase obrera que en papel se encuentra mas desprotegida, ya que estos dos sectores de producción se encuentran en un claro desnivel si se compara su capacidad y su poder adquisitivo y tienen una estrecha relación de convivencia ya que no se puede entender la existencia de uno sin la existencia del otro.

Es por eso que el procedimiento laboral busca un equilibrio e igualdad procurando no solo que este sea un procedimiento rápido sino también la aplicación de una justicia pronta y equitativa, que favorezca a ambos sectores no solo al patronal si no también al obrero para que ambas fuerzas sean las que tiren de las riendas del un país en crecimiento.

El procedimiento laboral tiene principios básicos y fundamentales que lo ayudan a que funcione, por lo que atendiendo al principio de inmediatez está constituido por una audiencia trifásica, la cual se inicia con la etapa de conciliación, seguida por la etapa de demanda y excepciones, y por último, se termina con la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, concluidas dichas etapas y después de analizadas todas las pruebas se procede a dictar un *laudo*, que es la resolución con la que se pone fin al procedimiento laboral; dicho laudo es dictado por el Presidente y los integrantes de la Junta, o sea el representante de la clase patronal y un representante de la clase obrera, el cual puede ser condenatorio o absolutorio.

Lo que caracteriza al procedimiento laboral de otros, es que existe la posibilidad de conciliar, esto es que, si existe predisposición de las partes,

buena voluntad de ambas con ayuda de la junta se puede llegar a un arreglo que ponga fin al procedimiento con antelación a que este de inicio.

El procedimiento laboral ya propone en su audiencia trifásica una conciliación en donde las partes pueden sentarse a negociar y llegar a un arreglo favorable para ambas partes, pero lo que se propone con este trabajo de investigación es la reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, adicionándole otra audiencia de conciliación para las partes, con la diferencia de que esta sería con antelación a que si quiera empezara el procedimiento y que en caso de asistir las partes hubiera una sanción económica para la parte que no se presentara ya sea el trabajador o el patrón y con esto darle una pronta solución a los conflictos laborales y aligerando la carga de trabajo que pudieran tener las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje.

### **1. 3. OBJETIVOS.**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL.**

Analizar las ventajas que implicaría la reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Relatar los antecedentes del Derecho Laboral en México.

Explicar de una manera simple el procedimiento laboral.

Criticar las deficiencias que pudiera tener el artículo 873 de la Ley del Trabajo en Vigor.

Probar la necesidad de la reforma al artículo 873 de la Ley del Trabajo en Vigor.

#### **1.4. HIPÓTESIS.**

Favorecer la inmediatez dentro del procedimiento laboral, mediante la creación de una audiencia de conciliación para solucionar los conflictos laborales de manera mas pronta y eficaz.

#### **1.5. VARIABLES.**

##### **1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.**

La Necesidad de Reformar el articulo 873 de la Ley Federal del Trabajo.  
La Conciliación como medio de solución alterna a los conflictos en materia Laboral.

##### **1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE.**

La Reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES**

Reforma legal.- Por reforma legal, podemos entender el cambio o mejora que se hace de una ley ya existente, ya sea rehaciéndola o cambiando su forma o contenido.

Laudo.- Laudo es un concepto utilizado en la rama del Derecho laboral, para nombrar a la resolución que pone fin al procedimiento laboral, ó sea, es el equivalente a una sentencia dictada por un Juez, y que conoce del fondo del asunto.

## **1.7. TIPO DE ESTUDIO.**

El presente trabajo será de tipo analítico-propositivo

## **1.8. DISEÑO.**

### **1.8.1. Investigación Documental.**

Con base a 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. Bibliotecas privadas.**

Biblioteca de Alvaro Rodríguez Madrid, con domicilio en Rosales #312 entre Forestación y el Deportivo Pemex , Fraccionamiento Jardines de Virginia, Boca del Río, Veracruz, C.P. 94294

Biblioteca de Alfredo Rodríguez Rodríguez, con domicilio en Oriente 12 #940 entre Sur 19 y Sur 21, Colonia Centro, Orizaba, Veracruz, C.P. 94300

### **1.8.1.1.3. 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.

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

Para la realización del presente trabajo de investigación fueron utilizadas fichas bibliográficas y fichas de trabajo para la obtención 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

## **CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

### **2.1. LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Si hablamos de la historia del derecho del trabajo, tenemos que hablar de la historia de la humanidad, porque desde que el hombre empezó a socializar y vivir en comunidad, tuvo la necesidad de trabajar para vivir, ya que la historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre, ya que no podemos separar ni imaginar que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar.

El trabajo siempre ha estado ligado al hombre y para muestra podemos referirnos al libro mas antiguo de la humanidad como lo es la Biblia el cual señala que Dios condeno a Adán a sacar de la tierra su alimento y comer mediante el sudor de su frente, entendiendlo entonces que desde orígenes muy remotos se tomaba al trabajo como un castigo impuesto por Dios al hombre al desobedecerlo.

Partiendo de este punto podemos hablar que el hombre siempre busco como necesidad primordial el satisfacer sus intereses, esto es cazaba solo lo necesario para comer o para conseguir pieles que lo cubrieran del frio, y una

vez que tenía satisfechas estas necesidades no tenía el impulso de hacer más, con la invención de la agricultura surge un nuevo concepto dentro del idioma humano, que es, el excedente, esto es que ahora con la siembra de campos y el cultivo de vegetales el hombre ya no solo tenía lo necesario para sobrevivir y alimentarse sino que ahora contaba con productos extra que no consumía y que otras personas necesitaban, y así surge el intercambio de mercancías que no es otra cosa que; si una persona tiene un excedente de producto tiene la posibilidad de intercambiarlo por otro que necesite y así no solo satisface sus necesidades sino las de la otra persona.

De esta forma durante mucho tiempo las personas empezaron a comercializar productos, pero a mayor demanda de productos se necesita mayor producción de los mismos, y es por esta razón que los dueños de campos o sembradíos necesitaban personas que se encargaran de la siembra y el cuidado de los mismos, pero como es por todos conocidos también la historia de la humanidad está plagada de grandes cambios y de injusticias, y es por eso que en los inicios del trabajo no era a cambio de una remuneración económica como en nuestros días sino más bien eran los esclavos los que tenían que hacer los trabajos más pesados tan solo por que les ofrecieran un techo, comida y protección del amo.

Entonces podemos observar que los inicios del trabajo dentro de la historia de la humanidad se encuentran dentro de la época del esclavismo, en donde las personas con el poder y la capacidad económica tenían a otras personas como propiedad y eran ellos los que fungían el papel de patrón sobre los esclavos que hacían el papel de trabajadores, claro que con la gran diferencia de no percibir ninguna remuneración económica ni recompensa de ningún tipo. Ya que el trabajo era propio solamente de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse solamente de la filosofía y política, entonces se entiende que existen dos clases de personas divididas en señores, los cuales solo deben de saber como mandar y esclavos los cuales solo deben de saber como obedecer.

Después de esto surge la idea de que el hombre quedaba vinculado de por vida a su trabajo, esto es que cada persona ya tenía un destino y este se transmitía de generación en generación, por lo tanto si el padre tenía cierto tipo de trabajo, el hijo estaba obligado a continuarlo y así de generación en generación, y si alguien osaba incumplir con dicho destino se hacía acreedor a grandes sanciones.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, debido a que es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo por parte de una clase poderosa y con privilegios en contra de la clase humilde y trabajadora, esta lucha contó con varios factores que hicieron muy difícil su realización; por ejemplo, la burguesía existente en esa época disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier intento o pequeño esbozo de creación de un ordenamiento jurídico que tuviera la intención de regular las relaciones de trabajo y el capital, por entenderlo de alguna forma se puede decir que la burguesía Europea había creado todo un sistema blindado de protección para sus intereses, ya que no solo tenían el poder económico si no también el conocimiento y las influencias para lograrlo, ya que contaban con un dominio total sobre el estado que lo utilizaban como una cárcel para mantener su dominio sobre la clase trabajadora

El Derecho del trabajo tuvo que imponerse no solo al poder si no también a sus propios prejuicios y limitaciones por parte de la clase obrera para al fin sobreponerse a los obstáculos impuestos por la burguesía Europea a través del estado. Tuvo que luchar con los medios lícitos y los ilícitos, como la asociación sindical no autorizada y la huelga. Todo esto para lograr tres grandes postulados; primero el que existiera la libertad sindical, de negociación y contratación colectivas y derecho a huelga; segundo, un Derecho trabajo que le proporcionara a cada individuo un mínimo de justicia social; y tercero, un apartado destinado a la previsión social, ó sea un Derecho que previera y defendiera los intereses de los hombres trabajadores contra las consecuencias de los infortunios que pudieran sufrir en el desempeño de su labor.



Varios autores y estudiosos del Derecho laboral coinciden en que fueron dos factores los que potencializaron el despertar de la clase obrera para luchar por sus derechos; primero el hecho de que ya no existían los pequeños talleres donde había un maestro que enseñaba su oficio a un grupo reducido de personas, sino que, había grandes fabricas donde laboraban una gran cantidad de trabajadores y que al existir más personas las inconformidades que pudieran tener eran mal atendidas o no escuchadas y por lo tanto producían inconformidad en la clase obrera. Y el segundo factor fue la invención de maquinas, y el hecho de que los trabajadores tenían que interactuar con ellas para realizar su oficio; esta relación hombre maquina producía muchos accidentes debido a su interacción y esto también causaba malestar dentro del núcleo de los trabajadores inconformes.

Por estas razones no es sorpresa alguna que existieran roces entre la burguesía europea y la clase humilde, que a la larga provocaron las grandes revoluciones y cambios en como eran las relaciones laborales en el mundo. Dichos cambios pueden apreciarse claramente a través de la historia, en este trabajo se intentara resaltar los principales que llevaron a las legislaciones conocidas hoy en día.

### **2.1.1. LA EDAD HEROICA.**

Así nombrada por varios autores y estudiosos del derecho laboral, debido a que comprende la lucha sindical por parte del movimiento obrero para obtener las libertades de huelga, de negociación y de contratación colectivas; la edad heroica abarca los primeros cincuenta años del siglo XIX.

Esta lucha tuvo lugar en Inglaterra y fue aquí donde se obtuvo el gran logro de las libertades colectivas; dentro del movimiento obrero Ingles se pueden destacar varias acciones por ejemplo; en el año de 1824 algunos grupos inconformes de obreros logran que el Parlamento Ingles apruebe una ley que

impulsaba la lucha obrera y por fin dejar atrás otros ordenamientos que eran mas injustos en contra de los trabajadores. Poco después, en una acción conocida como la Guerra cartista, los trabajadores a través de una carta pedían al Parlamento Ingles una estructura democrática que permitiera a un grupo de trabajadores ingleses hablar en aquella tribuna para lograr cambios importantes en la forma en que se llevaba a cabo las relaciones laborales en esta época; pero dicha iniciativa se ve cruelmente despedazada a manos de la policía y del ejercito de Londres debido a que la burguesía inglesa no iba a permitir de manera tan sencilla que se acabaran todos sus beneficios. Se puede hablar entonces de estos, como los primeros movimientos por parte de la clase obrera en Europa.

Todos estos avisos por parte de los obreros fueron apenas los primeros de muchos que seguirían a través de los años para lograr por fin las tres premisas que buscaba la clase trabajadora.

En los años finales de la llamada edad Heroica se pueden considerar dos hechos como los mas importantes que ponen el fin a dicha época y le abren paso a la nueva era, que es conocida por los estudiosos del Derecho del trabajo como la era de la tolerancia. En primer lugar, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico que abundaba en todos los trabajadores y segundo, las muchas revoluciones europeas de mediados del siglo y que como consecuencia dan inicio a la era de la tolerancia en Europa.

### **2.1.2. LA ERA DE LA TOLERANCIA.**

Se puede apreciar el fin de la edad heroica con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, pero varios autores y estudiosos del Derecho internacional laboral coinciden en que no hay pruebas suficientes para asegurar o fijar una fecha exacta, ni siquiera aproximada, esto debido a que en cada nación europea es diferente, ó sea no fue un cambio que se diera de la noche a la mañana; por ejemplo el Parlamento inglés reconoció la libertad

de asociación hasta el año de 1824, por otro lado no fue hasta el año de 1864 que Francia autorizó la derogación de las normas que imponían sanciones penales a que formara parte de sindicatos y huelgas, otro ejemplo importante es el de Alemania que logra por fin el levantamiento de estas prohibiciones hasta el año de 1872.

Este periodo de la historia europea es conocido como la era de la tolerancia; los trabajadores ya no eran perseguidos a causa de sus ideales, sino que podían asociarse libremente sin temor a ser encarcelados. A pesar de ser un cambio muy importante, no fue muy trascendental ya que los sindicatos de trabajadores no eran reconocidos con personalidad jurídica propia y por lo tanto los patrones no estaban obligados a negociar con ellos y mucho menos a contratar de forma colectiva, por lo tanto no tenían el peso necesario para ser un apoyo para los afiliados a este. Lo mismo paso con el derecho a huelga a favor de los obreros, ya que dejó de ser perseguido como un delito, pero era considerado por las leyes como un ilícito civil, ó sea que iba en contra de las leyes civiles y su sanción era que se le otorgaba la facultad al empresario para declarar rescindidos los contratos de todos los que laboraban para el y que participaran en la huelga a causa del incumplimiento de sus obligaciones.

Debido a todos estos movimientos obreros la era de la tolerancia evoluciono en el mismo siglo XIX hacia una nueva y mejor etapa, en donde puede apreciarse el reconocimiento por parte de los patrones hacia las instituciones y a los principios fundamentales del derecho del trabajo, es difícil fijar una fecha exacta para hablar de este cambio de época por que fue un proceso de evolución lento y gradual.

Dentro de las naciones europeas y debido a su crecimiento económico y sus relaciones internacionales, nació la idea de que la prosperidad de la economía nacional no podía ni debía fincarse sobre a miseria de las masas. Era claro que la idea socialista crecía en el territorio europeo, día con día tomaba mas fuerza dentro de las mentes del viejo continente; las ideas de Marx y del Partido

obrero social demócrata tomaban mas relevancia y podía sentirse el cambio de mentalidad que se aproximaba en el mundo.

La primera muestra de la fuerza del movimiento sindical se dio en el congreso que se celebró Eimsenach en el año de 1869, se aprobó un programa que lograba la reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción.

Las ideas del marxismo en Europa impulsaban el movimiento obrero, guiados por una convicción socialista, la cual crecía día a día. Las corrientes ideológicas de ese tiempo lograron que se promulgara la primera ley reglamentaria de las relaciones del trabajo del siglo XIX, pero no obstante que el mundo pedía un cambio en su mentalidad, todavía existían sectores que se oponían a esto, y en el año de 1878 se lanzo la ley anti socialista, esto represento un retroceso al avance que ya había logrado la lucha de los trabajadores, porque esta ley prohibía la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político.

Todas estas ideas impulsadas por el socialismo, hicieron que esta corriente se convirtiera en una idea revolucionaria, ó sea; “que la lucha de clases era la única solución a la pobreza ya a la desesperación de la clase obrera, y que el trabajador, si quería sobrevivir, debería convertirse en un soldado que arrancara, si era necesario por la fuerza, *conquistas* a la clase patronal.”<sup>1</sup>

## **2.2. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL INGLESA**

Para entender el porqué y lo que significo la llamada Revolución Industrial Inglesa, es necesario recordar la vida y el ambiente anterior a este fenómeno técnico y social. Durante el siglo XVIII la gran mayoría de los Ingleses ganaban su pan trabajando en la tierra. La base de la economía inglesa era por así

---

<sup>1</sup> BALTASAR FLORES, Cavazos, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, 3ª ed., México, Trillas, 1989, p. 23.

decirlo la agricultura, de esta gran y noble rama del trabajo se apoyaba la industria textil, que tomaba los frutos que cosechaban los campesinos y los llevaba por diversas etapas de fabricación, lo cual requería diversos grados distintos de habilidad y fuerza y mucha mano de obra.

Las demás industrias de esa época estaban igualmente vinculadas a la agricultura, haciéndola la base de cualquier producción. “En esta época los obreros trabajaban a destajo. Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubría a la semana o a la quincena”<sup>2</sup>. Su contratación se hacía por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro y más o menos prolongado les hacía aceptar condiciones que podrían ser infrahumanas.

Entonces podemos ubicar el inicio de la Revolución Industrial en el año de mil setecientos sesenta. Este movimiento no puede ni debe únicamente asociarse al descubrimiento por parte de inventores ingleses de la máquina de vapor; es más algunos autores y estudiosos de la historia del Derecho laboral, afirman que el término *Revolución Industrial* es ampliamente discutible “ya que los cambios que produjo, no afectaron sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales.”<sup>3</sup>

Respecto a los trabajadores, las consecuencias más importantes que tuvo la Revolución Industrial fueron muchas, dentro de las más importantes podemos destacar; la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Otra consecuencia consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. Cuando se empezó a utilizar el gas del carbón para la iluminación de las casas y las empresas, se rompió con la costumbre de trabajar hasta la puesta del sol. Los salarios de trabajo no eran equitativos ya que las mujeres y los niños no cobraban lo mismo por trabajos iguales, y esa

---

<sup>2</sup>DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, 17ª ed., México, Porrúa, p. 149

<sup>3</sup>*Ibidem*, p. 149

era una de las razones de que la mano de obra preferentemente era buscada por parte de los empresarios que estuviera conformada por niños y mujeres para que no gastaran tanto.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran muy peligrosas, contrarias a la salud y a la integridad física de las personas. Es por eso que en el año de mil ochocientos dos, se tomaron algunas medidas al respecto, y se promulgó la *Ley sobre la salud y moral de los aprendices*, esta ley limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, no existía una moneda fraccionaria, y esto llevo a la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas; este sistema lo único que hacia era que el trabajador trabajaba a cambio de nada, era una forma que utilizaban los patrones para no pagar, ya que si bien es cierto si entregaban puntualmente esta fichas, muchos trabajadores nunca tenían la oportunidad de cobrarlas, porque los patrones argumentaban no tener fondos para cubrirlas.

Esta situación era preocupante por que si esto sucedía en un país que era la cuna de la Revolución Industrial, como lo fue Inglaterra, donde en teoría estaban mas avanzados y los trabajadores gozaban de mayores prestaciones, es de pensar que en los demás países las condiciones eran iguales o peores.

### **2.3. LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.**

Entre el año de 1914 y 1918 se inició en Europa la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX, estudiosos de la época señalaron los efectos que produjo la guerra en la economía Alemana y las repercusiones que esto tendría dentro de las instituciones Jurídicas de esta Nación; en primer lugar el estado Alemán se vio en la obligación de intervenir en los procesos de la producción y de la distribución, para poder obtener los

elementos necesarios para darle sostenimiento a los ejércitos, además el estado tuvo que ceder ante la presión de los trabajadores para la creación de una legislación obrera, lo cual creó un nuevo derecho social del porvenir, este fue un adelanto de un régimen social, económico y político más justo. Por otra parte los trabajadores de los estados en guerra lograron promover en el año de 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran normas fundamentales que contribuyeran a la protección futura de los obreros, esta propuesta se vio culminada con la propuesta que realizó el secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una *carta internacional del trabajo*. Por último se puede apreciar que la Revolución, que estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

“Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo; la creación de la *Organización Internacional del Trabajo* en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la *Constitución alemana de Weimar* el 11 de agosto de 1919. En los dos documentos, se operó una transformación colosal en el derecho del trabajo.”<sup>4</sup>

La Constitución de Weimar es la primera de Europa que dedicó un capítulo completo a los derechos del trabajo, los cuales se elevaron a la misma categoría que ya poseían los llamados derechos del hombre, esto le dio una gran relevancia al derecho laboral y produjo como consecuencia inmediata que los principios y normas constitucionales adquirieran un rango superior a las del poder legislativo.

Por otra parte, la Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, ya que contenía un catálogo amplio y bello, que consistía en el derecho colectivo y el cual hablaba de las libertades sindicales, de

---

<sup>4</sup>DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22 ed., México, Editorial Porrúa, 2011, P. 20.

negociación y contratación colectiva y de huelga; y además, y los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consistía en dar la oportunidad a todos los trabajadores para poder participar en la administración de las mismas empresas.

El nuevo derecho individual del trabajo recogió todas las instituciones básicas ya existentes, lo cual permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más avanzada de su época. Y fue así como surgió la seguridad social, la cual nació como una forma de protección a la maternidad de la mujer y a la educación y preparación del menor de edad, para llegar a un estado donde fuera una prioridad la preservación de la salud y conservación de la vida y también a la ayuda al hombre necesitado y a su familia cuando se vieran en peligro por los riesgos de la actividad y de la vida que provocan la imposibilidad de trabajar.

El nuevo Derecho internacional del trabajo que había nacido ya no solo se ocupaba de la regulación de las relaciones externas entre los estados europeos, sino que, se encargaba de forma primordial y por encima de todo de procurar que existiera un estado de bienestar para toda la clase trabajadora. Esta nueva regulación impulso al crecimiento de todos los estados europeos de esa época.

Con la llegada de la paz al continente europeo, también regresó la tranquilidad a las conciencias y nació la esperanza, y también la confianza de que nunca jamás se repetirían los horrores que habían sufrido las personas en la guerra. Las personas habían quedado muy dañadas por todas las injusticias y matanzas que se cometieron durante la Primera Guerra Mundial y es por eso que los gobernantes buscaban a toda costa darles ese sentimiento de paz y seguridad que tanto necesitaban las personas para que los estados pudieran crecer y volver a ser prósperos en estos años de la postguerra es por eso que durante varios años, los pueblos creyeron y las universidades enseñaron, que el derecho del trabajo estaba llamado a ser el estatuto del siglo, debido a que,



si se actuaba dentro de un mundo democrático, se respetaban las leyes y se evitaba la explotación del trabajo y se contribuía a asegurarle una existencia decorosa. La Constitución de Weimar, esta fue promulgada el día once de agosto de mil novecientos diecinueve por la Asamblea Nacional de Weimar, en esta constitución se busco que se vieran reflejadas todas las tendencias de la social democracia, y por lo tanto del socialismo revisionista. En este nuevo cuerpo jurídico se establecieron principios importantísimos para el Derecho laboral, como en su capítulo quinto, en el cual se declara el principio de la libertad de contratación y el respeto a la propiedad. También se debe destacar que en esta Constitución se consagran los ideales de libertad de coalición y la seguridad social, la cual le atribuye al Estado la tarea de procurar la implantación y la implementación de una reglamentación internacional del trabajo que garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales.

La Constitución de Weimar es importante por que en ella se estableció el deber de trabajar, el derecho al trabajo y el seguro de desempleo. Quizás la disposición más importante haya sido , en materia de trabajo, la que estableció la intervención de obreros y empelados en la fijación, con los empresarios, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, que reguló el derecho de unos y otros para asociarse y que sentó las bases para la constitución de los consejos de empresa. Mediante este principio los obreros y empleados tienen derecho a colaborar con los empresarios en la fijación del salario y las condiciones de trabajo. Los obreros estaban representados en los consejos de la empresa para la defensa de sus derechos económicos y sociales.

En general, el Derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa, el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde esa época las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios.

Era claro que todos los movimientos y luchas sociales había logrado que se diera un cambio en la mentalidad en las personas y en las relaciones jurídicas, pues las condiciones conforme a las cuales prestaría sus servicios un trabajador ya no se discurrían entre él y el empresario, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposiciones previamente impuestas por los contratos colectivos. Como consecuencia natural a estos cambios, en algunos lugares del continente europeo surgió un nuevo e intenso fervor legislativo, el cual derivó en una recopilación a la que se dio el título de Código del trabajo. Estos dos instrumentos fueron el mayor logro para el derecho europeo del trabajo, primero por que el Código del trabajo establecía los lineamientos que habían de seguirse para la protección del obrero, y los contratos colectivos eran un instrumento cambiante que procuraban mejorar siempre las condiciones en las que laboraban los obreros, ó sea que siempre buscaban mejorar los beneficios que las leyes le otorgaban.

Por fin se respiraba un aire de tranquilidad en el continente europeo, pero la paz duró muy poco, y otra vez se inquietaron los corazones y las conciencias en el viejo continente, y fue entonces cuando el espectro de la guerra volvió a azotar otra vez el estado de confort del que gozaba la comunidad europea; la presencia de los dictadores, Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler y la instauración del nacionalsocialismo en Alemania y la conquista del poder por Franco en España, determinaron un nuevo viaje en la vida de Europa. Los sistemas totalitarios quebraron la nueva idea del derecho del trabajo como un estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, y representaron un retroceso en la historia del Derecho del trabajo, porque volvieron a un régimen de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de los fines supra-humanos.

La creciente tensión entre las naciones europeas y la sensación general de inminente guerra, obligó a los gobiernos a volver su mirada hacia el derecho

internacional, buscando un equilibrio entre los pueblos para el beneficio mundial.

#### **2.4. LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.**

Fueron muchas las consecuencias de esta Segunda Guerra mundial lo cual provoco muchos cambios en la vida de los hombres y sus modos de vida. Una de las principales consecuencias fue la destrucción de dos de los más grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia y la consolidación de Naciones como Estados Unidos, China y Rusia, como potencias no solo económicas sino también políticas, como consecuencia de este nuevo orden mundial también se dio un nuevo sistema regido por el capitalismo, que provoco que existiera una clara y muy marcada división entre ricos y pobres, se creo un engañoso sistema de libertad en el que los pobres son cada vez mas explotados y los ricos cada vez mas ricos.

Y sin embargo, se han expedido una gran cantidad de documentos que buscan no solo la paz entre las clases sociales, sino también, para buscar la justicia social como gran ideal de esta nueva sociedad moderna. En la Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el día 26 de junio de 1945 consideraba como una tarea de primordial importancia el procurar niveles de vida mas elevados, trabajos permanentes y condiciones de progreso y desarrollo económico y social para la clase humilde, así mismo en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre expedida el 10 de diciembre de 1948 se hace referencia a unos de los principios fundamentales del Derecho del trabajo, al asegurar que todo trabajador y su familia debe de tener una existencia conforme a la dignidad humana.

La guerra dejo enseñanzas en los pueblos europeos y esto llevo a que cada vez le dieran un lugar mas importante a la misión de dignificar el trabajo, en las constituciones de las diferentes naciones europeas se buscaba la defensa de los valores del trabajo, fue entonces que cada nación le reconocía a todos los

ciudadanos el derecho al trabajo y se comprometía a procurar las condiciones que lo hicieran posible.

La idea de una estabilidad dentro del continente europeo se vio plasmado en el establecimiento de la seguridad social, en la cual se buscan 3 principios fundamentales para la paz universal y las relaciones justas entre los hombres; “seguridad a cada nación para que pueda en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia”<sup>5</sup>

Podemos entender entonces que el Derecho del trabajo, es un producto de la lucha de clases, un constante choque de ideologías, y que busco su desarrollo apoyándose en el pensamiento socialista, fue un gran esfuerzo para eliminar la miseria en la que vivían los trabajadores y así lograr elevar sus niveles de bienestar social, para llegar a un estado pleno de justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

Entonces es claro que la misión primordial del Derecho del trabajo es buscar la justicia social para todos los hombres; que ninguna persona que realice alguna actividad se vea en condiciones desfavorables que contribuyan a la explotación y lograr con cada beneficio a favor de los trabajadores acercarse mas a la justicia.

---

<sup>5</sup>Op. Cit., nota 4 pp. 23-24.

## **2.5. MÉXICO.**

La historia de México esta llena de luchas revolucionarias y movimientos sociales que contribuyeron a que existiera una regulación del trabajo justa y equitativa para todos los trabajadores mexicanos.

Uno de los movimientos mas significativos e importantes en esta lucha social se puede apreciar con la primera revolución social del siglo XX, seguida por un devenir histórico hasta desembocar con la creación de la Constitución de 1917, en donde se ven plasmados todos los ideales que buscaban los héroes revolucionarios de dicha época. Antes de dichos acontecimientos se puede ver muy claramente que en la historia del país existieron ideas, luchas y hechos que buscaban cambiar la situación en la que se encontraban los obreros de esa época, pero ninguno logro el objetivo de conseguir una reglamentación que le diera al trabajo ese lugar de dignidad, libertad y justicia que tanto se buscaba, logrando dejar atrás la esclavitud y los abusos cometidos contra los trabajadores, y así lograr plasmar en un cuerpo normativo todas los derechos y obligaciones que la clase obrera debería de gozar.

### **2.5.1. DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO INDÍGENA.**

El Derecho del trabajo en México tiene orígenes muy remotos, ya que el trabajo siempre ha estado presente en la vida del hombre, desde los primeros pueblos que habitaron este territorio; como son los mayas, aztecas y olmecas, entre otros. Estos pueblos tenían como principal base de su economía a la agricultura, y desde esa época contaban con una estructura para llevarla a cabo de forma clara y organizada, los gobernantes le asignaban pedazos de tierra al pueblo y este se encargaba de trabajarlas para contribuir al sustento de la comunidad, una parte era entregada como tributo al gobernante en turno y otra la conservaban para intercambiarla por otros productos y poder satisfacer sus necesidades, aunque es muy poco lo que realmente se conoce del Derecho en la época anterior a la Conquista, debido a dos factores

fundamentales: que el Derecho en esa época no era escrito como en la actualidad, sino que era más de tipo oral, se contaba de generación en generación y por lo tanto resulta imposible hacer una recopilación de dichos ordenamientos jurídicos ya que este llegó a perderse con el tiempo y a la destrucción de la mayor parte de las fuentes de conocimiento y demás testimonios, debido a la Conquista ya que conforme paso el tiempo los pueblos que dominaban nuestro territorio tuvieron que abandonar sus costumbres y tomar las de los conquistadores.

Como punto a destacar de la época pre conquista en México se puede hablar de la división de clases sociales que existía dentro de los pueblos, ya que estas diferentes clases sociales recibían educación diferente; dentro de esta división de clases se puede observar 4 tipos de personas: mientras los mas privilegiados eran educados para gobernar y tomar decisiones en materia política y religiosa recibiendo una educación estricta y de carácter severo; existía otra clase que iba a otra escuela donde la educación no era la misma y recibían una formación para desempeñar puestos como comerciantes o agricultores, así mismo había otras personas que solo eran considerados esclavos los cuales se encargaban de trabajar el campo para la clase comerciante y apenas recibían el sustento necesario para vivir; y por ultimo se encontraban los prisioneros de guerra los cuales desempeñaban los peores trabajos y recibían los mas grandes abusos por parte de las altas esferas sociales, sino bien eran sacrificados antes.

Pero con lo poco que se conoce se puede afirmar que el trabajo en la antigüedad no era de la misma forma en que se desempeña en la actualidad, esta claro que sufrió un proceso evolutivo constante para llegar a transformarse en lo que es en nuestros días; pero esto no ocurrió de la noche a la mañana.

### **2.5.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES.**

En México como en cualquier otra parte del mundo, antes de la reglamentación del trabajo, los obreros sufrían de malos tratos y explotación, el trabajador en México era poco más que un esclavo, con una jornada de trabajo inhumana que excedía por mucho las ocho horas que se trabajan en la actualidad y con una remuneración mísera, si es que el trabajo le era pagado en el mejor de los casos, los menores de edad trabajaban en condiciones infrahumanas y existía una clara y notoria preferencia por los trabajadores extranjeros que por los mexicanos.

Para situarnos en un tiempo y espacio en esta remembranza que haremos del devenir histórico que sufrió México para llegar a una reglamentación del Derecho del trabajo, como un ejemplo de la situación que se vivía en el País podemos referirnos a los inicios del año de 1910 donde existía un malestar e inquietud social por parte de las clases humildes a causa de las desigualdades y los abusos contra ellos y que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica del país, en este año es cuando después de muchas luchas e intentos por dignificar el trabajo en México se llega por fin a la revolución que da paso al México de nuestros días, todos estos cambios que sufre el país en cuestión del trabajo están íntimamente ligados con la historia de México, por que ninguna gran nación se puede construir sobre un pueblo explotado.

### **2.5.3. LOS SIGLOS DE LA COLONIA.**

Nos referimos a los siglos de la colonia en México o también llamada por muchos autores como la era colonial mexicana, el periodo comprendido desde la Conquista por parte de los españoles hacia el pueblo indígena hasta la lucha por la Independencia encabezada por el sacerdote y héroe de la patria don Miguel Hidalgo y Costilla

Y podemos entender como Derecho Colonial el régimen jurídico que se aplicó en nuestra patria durante los trescientos años que duró la dominación española.

Como antecedente mas remoto de la reglamentación del trabajo coinciden varios autores y estudiosos del derecho laboral en ubicar a las Leyes de Indias de España, aunque antes de estas en nuestro territorio ya se aplicaban las leyes jurídicas castellanas pero al ser una nación nueva con necesidades diferentes era claro que estas resultaban ser insuficientes e incompletas para afrontar la problemática que vivía la Nueva España, dicho documento además de ser el mas antiguo del que se tiene conocimiento también es el documento legislativo que sirvió como protección al indio de América, e impedir la explotación despiadada que se llevaba en contra de los esclavos por parte de los españoles.

La Conquista de México se refiere principalmente al sometimiento del estado Mexica o Azteca, logrado por el General español Hernán Cortés, en nombre del rey Carlos I de España y a favor del Imperio español entre el año de mil quinientos diecinueve y mil quinientos veintiuno.

El trece de agosto de mil quinientos veintiuno, la ciudad de Tenochtitlan cayó en poder de los invasores y conquistadores españoles, después de dos años de muchos intentos bélicos, políticos y conspirativos, por parte de los pueblos sojuzgados por los aztecas, en un afán por rebelarse y aprovechando la alianza que les proponían los ejércitos españoles recién llegados para librarse de los abusos cometidos en su contra.

La nueva Nación conquistada por los españoles, no era otra cosa mas que un cuerno de la abundancia lleno de riquezas inexploradas a los ojos de los reyes de España, quienes dispuestos a enriquecerse a cualquier costo, delegaban el poder en soldados ignorantes y abusivos, que consideraban a los indígenas un pueblo salvaje. Los misioneros españoles, letrados y consientes de los abusos



fueron los encargados de ejercer presión para que se creara el primer cuerpo normativo que regulaba el trabajo hacia los pueblos conquistados.

Se puede entender entonces que la creación de las Leyes de Indias por parte de España surge por las muchas denuncias hechas por los misioneros ante los maltratos que recibían los indígenas por parte de los españoles en su implacable búsqueda de riquezas en las nuevas tierras conquistadas; en dicho cuerpo legislativo se puede rescatar que por primera vez se reconoce al indígena como persona aunque claro sin ser igual al español y también se habla de una recompensa por su trabajo realizado, algo muy parecido a un salario. Aunque claro dicho cuerpo jurídico era mas un acto de misericordia por parte de los españoles que realmente un medio de protección al trabajador.

Pero el pueblo indígena no era el único que sufría abusos por parte de los españoles, ya que existía también el fenómeno del mestizaje dentro de la Nueva España, ya que españoles procreaban hijos con indígenas o esclavos traídos desde África y entonces surgía el choque cultural y la discriminación que sufrían los hijos concebidos y que no eran considerados españoles sino criollos y por lo tanto ya no gozaban de los mismos derechos.

Los criollos no eran considerados esclavos como los indígenas o los negros pero tampoco gozaban de la totalidad de Derechos que tenían los españoles, y esto se veía también en materia Laboral que es el tema que nos interesa, ya que se veían limitados en la realización de trabajos.

Existían varios cuerpos normativos expedidos dentro de la Nueva España que les prohibían a los criollos el desempeñar trabajos que estaban solo destinados para españoles o competir en la misma industria que ellos, lo que claramente causaba un descontento dentro de la población de criollos de la Nueva España.

Los españoles entendían que el trabajo era fuente de prosperidad de las nuevas ciudades y tenían consejos que se reunían para fijar el salario que se pagaría y la jornada que se trabajaría

Dentro de esta época se puede observar que los indígenas ya no solo eran esclavos sino que algunos ya podían ejercer algún oficio para ganarse su sustento, aunque claro esta que eran oficios sencillos y que siempre controlaban los españoles, como la artesanía de cerámica y dentro de este oficio existían puestos como el de aprendiz, oficial y maestro los cuales estaban regulados por ordenamientos españoles para que no se salieran de control.

Se comenzaba por el contrato de aprendizaje, que duraba aproximadamente cuatro años, durante los cuales el aprendiz vivía en la casa del maestro; éste debía alimentarlo y vestirlo y el aprendiz a cambio le debía obediencia filial e irrestricta; las leyes le permitían al maestro castigar al aprendiz mientras no lo lesionara, y ni el aprendiz podía dejar al maestro, ni ningún maestro podía tomar a un aprendiz que hubiera abandonado el taller de otro maestro sin su permiso. Después venía el examen con la presentación de la obra maestra y pasando ese examen se podía obtener la licencia para abrir una tienda o un taller, lo cual automáticamente lo convertía en maestro calificado para enseñar el oficio a cualquier aprendiz.

Otro antecedente de la regulación del trabajo dentro de la época de la Colonia en México se puede ver en el Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac y que declara en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

#### **2.5.4. UN SIGLO DE VIDA MEXICANA.**

En el documento expedido por el generalísimo don José María Morelos y Pavón titulado los Sentimientos de la Nación Mexicana, se hace referencia desde un punto de vista mas social y humanista a la jornada de trabajo y a las condiciones en las que operaban los indígenas, pero a pesar de dicho pensamiento no se lograron grandes cambios en Derecho del trabajo. En la primera mitad del siglo XIX se siguieron aplicando las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Todas estas normas no solo no lograban que la condición del trabajador no mejorara si no que sufrió un detrimento en las condiciones laborales debido a las crisis políticas, sociales y económicas que sufría la sociedad de aquellos tiempos.

Otro hecho digno de resaltar en esta remembranza histórica es la Revolución de Ayutla, que se puede considerar como la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia. En la declaración de derechos hecha en la misma se pueden resaltar los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, dichos artículos hacen referencia a que ninguna persona puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, entonces se puede resaltar de estos artículos, que hacen alusión a que cada persona es libre de escoger su trabajo, industria o arte que desempeñara y que a cambio de llevar a cabo dicho oficio este tiene derecho a recibir una recompensa económica justa y equivalente al trabajo realizado.

Pero al igual que las Leyes antecesoras, esta tampoco logro que el Derecho del trabajo tuviera un reconocimiento que le otorgara un valor absoluto, dejando otra vez los problemas sociales y a la clase trabajadora en un estado de indefensión ante la clase patronal y económicamente fuerte. Ante dichas injusticias surgieron voces que exigían a los grupos de poder el hacer frente a los problemas que enfrentaba el país, reprochaban el olvido de la clase obrera,

ponían en manifiesto las injusticias, miserias y dolor que sufrían la mayoría de los Mexicanos, de la necesidad de un salario justo y de participar en los beneficios de la producción. Pero otra vez el país parecía no estar dispuesto a realizar los cambios necesarios para proteger a la clase trabajadora y acabar con la desigualdad a la que se enfrentaba día con día.

Al llegar el archiduque Maximiliano de Habsburgo a México, trajo consigo ideas no solo más avanzadas a las ya existentes en el país, si no también poseía una mentalidad más realista; que las naciones no podían ni debían basarse en la explotación del hombre para su crecimiento, y expidió una legislación social que buscaba la protección de los campesinos. Se puede entender esta como un esfuerzo impresionante por equilibrar y dignificar el trabajo de los campesinos. En dicho ordenamiento se incluía un capítulo entero de garantías individuales a favor de los trabajadores en donde se puede resaltar que se prohibían los trabajos gratuitos y forzados, los padres y tutores debían de autorizar el trabajo de los menores, debería de existir un descanso mínimo de dos horas y se prohibían los castigos corporales entre muchas mas disposiciones complementarias que hacían a este el primer cuerpo de leyes que le daba un verdadero valor a la clase obrera.

Dicho trabajo solo fue el principio del cambio de mentalidad que ya se estaba dando en México, acto seguido fue promulgada la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, que fue por así decirlo la confirmación de que estaba despertando en México un pensamiento de más tolerancia y respeto, un sentido mas humano hacia el trabajo; cuando se promulga el Código Civil de mil ochocientos setenta, se dignifica el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ni debía ser entendida como una especie de contrato de arrendamiento celebrado entre el patrón y el trabajador, por que el ser humano no puede ser tratado como un simple cosa, aunque esto puede tomarse como un avance importante en la historia del Derecho del trabajo en México, todavía no se alcanzaba a dar la mejoría en las condiciones de trabajo.

### **2.5.5. LA HUELGA DE CANANEA.**

Un acto importantísimo en la historia de México no solo como avance en la regulación del trabajo si no también como crecimiento de una Nación se puede observar en el año de mil novecientos seis, en donde el país fue testigo de una de las grandes lucha de clases, para muchos autores es considerada como la cuna de la revolución.

La Huelga de Cananea representa el primer movimiento obrero de importancia; la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de aquellas población fronteriza realizaban, con el fin de no solo obtener mejoras en cuanto a sus condiciones de trabajo, sino en el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad.

La fecha fue el primero de junio de mil novecientos seis, en la ciudad de Cananea, Sonora; se percibía un sentimiento de inconformidad y de injusticia entre la clase obrera Mexicana, los empresarios extranjeros eran beneficiados por las políticas impulsadas por el régimen de Porfirio Díaz mientras que los mineros Mexicanos que trabajaban para ellos laboraban en condiciones infrahumanas a cambio de sueldos miserables, exponiendo sus vidas sin ningún tipo de consideración por parte de los dueños de las minas y cualquier tipo de oposición al régimen impuesto en esa época era severamente reprimido.

*The Cananea Cooper Company* era una de las tantas industrias extranjeras que se encontraban en México explotando los recursos Nacionales y al pueblo, todo esto bajo el proteccionismo y amparo del régimen porfirista, brindándole el Estado muchísimas facilidades para su establecimiento. Dentro de esta empresa existía un régimen interno de trabajo basado principalmente en la discriminación de trabajadores estadounidenses por un lado y trabajadores mexicanos por la otra. Los trabajadores extranjeros gozaban de muchos privilegios, ya que no solo ganaban más que los trabajadores mexicanos en

condiciones y trabajos iguales y percibir su pago en oro, sino que los trabajos de directivos y de mayor importancia solo estaban destinados para ellos y ningún mexicano podía tener acceso a estos.

Fue entonces cuando aproximadamente un grupo de dos mil valientes mineros Mexicanos hartos de las injusticias cometidas hacía ellos por parte del régimen explotador, hicieron algo nunca antes visto en la historia de México; y al no obtener una respuesta favorable por sus reclamos, que se basaban fundamentalmente en una jornada de ocho horas diarias y un salario de 5 pesos diarios, así como que el número de trabajadores mexicanos de la empresa nunca fuera menor del setenta y cinco por ciento y que siempre existiera igualdad de condiciones con los trabajadores extranjeros, tomaron la decisión de llamar a la primera huelga, un hecho que tuvo una gran repercusión para el país. Este hecho propicio que el general Díaz se considerara retado por parte de la clase considerada hasta ese entonces como débil y olvidada.

De este movimiento se pueden derivar dos principios fundamentales: el fortalecimiento que represento en los trabajadores al percatarse y tener conciencia del poder que tenia su clase social, y que influyo de manera importantísimo en los acontecimientos futuros del país ya que como mencionamos anteriormente este movimiento obrero puede ser considerado como una de las chispas que detono la revolución mexicana.

Cananea representa el cambio de actitud que los obreros asumieron frente a los sistemas de represión en contra de los obreros nacionales por parte del porfirismo; significo un alto frente a los soberbios y sobreprotegidos intereses empresariales extranjeros, este hecho se puede considerar como la cuna de todos los movimientos obreros que a la postre les llevaron a conseguir la obtención de los derechos con los que cuentan en la actualidad. Y es que Cananea no representa sino también el limite de la paciencia de los trabajadores mexicanos ante el constante y desmedido pisoteo de su dignidad

humana y de los múltiples abusos de los que fueran víctimas durante muchísimos años que duro la dictadura.

Como puede suponerse la empresa considero exageradas las pretensiones de los trabajadores y huelguistas mexicanos, ya que según la opinión de los dirigentes las condiciones impuestas en su empresa eran envidiables y debido a que los huelguistas mexicanos no cedían en cuanto a sus ideales de igualdad y justicia emplearon medidas cortantes de tajo recurriendo entonces a la barbarie y al homicidio.

Fue entonces que durante una manifestación pacífica por parte de los obreros el general Porfirio Díaz presidente de la Nación influido por presiones de los inversionistas extranjeros y en una decisión de autoritarismo decide acabar con dicha huelga sometiendo a los huelguistas rebeldes con el uso de tropas estadounidenses aprehendiendo a los líderes y encarcelándolos y obligando a los demás mineros a regresar a trabajar.

Dicho movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una suma de factores que desembocaron en lo antes relatado. En primer término se trataba de trabajadores que percibían la injusticia de trabajar lo mismo que el empleado extranjero y ganar un salario menor. En segundo lugar el movimiento fue impulsado por un sector inconforme con el gobierno de Porfirio Díaz que solo quería ver derrocado al dictador a costa de cualquier precio. Y tercero, que el pueblo mexicano por fin estaba despertando de ese letargo en el que había estado siendo un pueblo oprimido y estaba reclamando condiciones justas de trabajo, como una jornada de ocho horas y la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos con los trabajadores extranjeros.

## **2.5.6. LA HUELGA DE RÍO BLANCO.**

Este segundo acontecimiento tuvo lugar en la ciudad de Río Blanco, Veracruz, el día siete de enero de mil novecientos siete, dejando como consecuencia de dicho levantamiento un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y aunque fue una consecuencia del levantamiento en cananea se puede hablar de que son movimientos muy diferentes.

Si se analiza dicho levantamiento obrero se puede ver que el trasfondo era más social que laboral.

Es reconocido como un antecedente no solo del derecho del trabajo en México, sino también, como una de las manifestaciones que fueron precursores de la revolución mexicana. Este movimiento social fue impulsado por el Partido Liberal Mexicano, y dirigido al igual que la huelga en cananea por el líder Ricardo Flores Magón.

Después de haber hecho un paro patronal en nochebuena de 1906, los obreros solicitaron la intervención del presidente Porfirio Díaz para ayudarlos a resolver los problemas que tenían los obreros con los dueños de la fábrica de Río Blanco, lamentablemente, la resolución no los favorece a ellos, debido a que el presidente se veía presionado por la clase burguesa del país y es entonces que ordena que las labores se reanuden el 7 de enero de 1907. Esto provocó el descontento por parte de los trabajadores al sentirse desprotegidos y al contar con una resolución en su contra y es por eso que ese mismo día, los obreros se amotinaron afuera de la fábrica y fue cuando la rebelión comenzó.

La tienda de raya fue saqueada y algunos de los obreros se dirigieron a la cárcel a liberar algunos presos, todo parecía un caos pues el batallón ya había entrado a restaurar el orden en la ciudad, disparando contra la multitud, muchos trabajadores huyeron hacia la ciudad de Nogales y a la ciudad de Santa Rosa, donde también existían fábricas; pero cuando regresaron a la



ciudad de Río Blanco, las fuerzas armadas federales ya estaban listas y los recibieron con disparos a hombres, mujeres y niños.

Después de este enfrentamiento, quedó un triste y sangriento saldo de ochocientos muertos tan sólo en el primer día de la acción del ejército, pero esta cacería inhumana de trabajadores disidentes y simpatizantes de este movimiento continuaría durante varios días costando un innumerable número de muertos que luchaban por sus ideales.

Todas estas manifestaciones de inconformidad solo eran las pequeñas muestras de que la sociedad no estaba a gusto con las condiciones en las que se desarrollaba el país, el día primero de julio de 1906, el partido liberal publicó un documento pre-revolucionario que es considerado por algunos estudiosos del derecho como uno de los más importantes a favor de un Derecho del trabajo; en este documento se delinear y analizan la situación del país y las condiciones en las que se encontraban la clase campesina y obrera, dicho documento concluía proponiendo reformas importantísimas a los diversos problemas políticos, agrarios y del trabajo resaltando la necesidad de crear una legislación del trabajo que de verdad brindara una seguridad a los trabajadores con un punto de vista más humano, igualdad de condiciones entre los trabajadores extranjeros y mexicanos, prohibición del trabajo a los menores de edad, una jornada de ocho horas, fijación de salarios mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por los accidentes de trabajo, entre muchas más.

En México existía aproximadamente un setenta y dos por ciento de población campesina, ó sea que debido a las condiciones en las que se encontraba el trabajo del campo, se puede afirmar que entre los años de 1900 a 1910 en México más de la mitad del país no solo se encontraba en la pobreza extrema si no que se podía considerar que debido a las políticas del trabajo existentes en esa época la mayoría de los mexicanos eran casi esclavos, ya que el dinero que existía en México estaba concentrado en pocas manos y los demás

trabajaban solo para sobrevivir, es por eso que se puede entender el descontento evidente entre la clase obrera del país. El país era gobernado por una dictadura férrea, que mantenía al país en un estado de explotación e injusticia.

Debido a estas condiciones se puede entender que las condiciones estaban dadas para que se diera la considerada por estudiosos de la historia de México como la Primera revolución social del siglo XX.

Otra vez, como en luchas anteriores el país se encontraba gobernado por un régimen explotador y que había abusado del poder, es por eso que gran parte de la sociedad mexicana se encontraba en un estado de recelo hacia el poder y fue entonces cuando el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, en el cual se pueden destacar como puntos más relevantes que se desconocía el régimen porfirista y se convocaba a todo el pueblo mexicano para el restablecimiento de la Constitución y que se hiciera valido el principio establecido de la no reelección, dentro de dicho plan también se hacía referencia al gran problema agrario.

El derrocamiento de la dictadura de Porfirio Díaz no dio una solución a los problemas laborales que existían en dicha época, los gobiernos de De la Barra y de Madero decepcionaron los anhelos y esperanzas en ellos depositados por los campesinos que los habían apoyado y esto dio como resultado que surgiera un nuevo caudillo en la historia de México; el general Emiliano Zapata condujo de nuevo las voces de miles de campesinos explotados e inconformes bajo el lema de *Tierra y libertad* se volvieron a levantar en armas para la defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. Las luchas constantes por el poder siguieron, siempre amparadas por las promesas de darle respuesta a todas las injusticias cometidas en contra de las clases débiles y desprotegidas, asegurando condiciones de trabajo más justas, reformas que vendrían a darle estabilidad al país.

El cúmulo de estas luchas dieron como resultado que naciera la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

### **2.5.7. LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.**

Cuando surge la declaración de los derechos sociales, surge como una fuente del Derecho del trabajo, nace como un grito de rebeldía por parte del hombre que sufría las injusticias que cometían los patronos en contra de los obreros que trabajaban en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller; ó sea es una respuesta a la lucha constante por parte de la clase obrera por dignificar su profesión, como un movimiento social parar todos los abusos cometidos en contra suyo. Dichos cambios surgen de la tragedia, del dolor y las muertes de un pueblo, sometido y despojado de toda dignidad y que encuentran en este nuevo cuerpo normativo la recompensa a todos los sacrificios hechos, para otorgarle a su trabajo una visión más humana.

Anteriormente solo existía el derecho civil, como única rama del Derecho que estaba correctamente regulada y vigilada por las leyes; entonces para que el Derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que fuera de la mano con todos los cambios que atravesó el país, hablar del derecho del trabajo en México, es hablar de la historia revolucionaria de México, es entender la desesperación de un pueblo que durante años fue abusado, esclavizado, maltratado y que después de sufrir todo esto logra por fin plasmar en un cuerpo normativo toda esa lucha para lograr reglamentar y dignificar el trabajo que realiza.

El Derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de ideales y valores; como consecuencia de la idea de justicia, como consecuencia de las necesidades que surgen de las relaciones entre los hombres, y que contribuye a la paz social y al crecimiento económico de una Nación. La evolución del Derecho del trabajo en la revolución social mexicana fue el mensajero de una

nueva mentalidad, de un mundo nuevo, de uno donde el trabajador es protegido y elevado a la categoría de persona.

Al paso del tiempo, y después de muchas críticas y luchas armadas, las condiciones del país desataron diversos conflictos que junto al resultado de las elecciones de mil novecientos diez, dieron como resultado el inicio del conflicto armado conocido como la Revolución Mexicana.

Según los Tratados de Ciudad Juárez, tras la renuncia del dictador Porfirio Díaz, Francisco León de la Barra ocuparía la presidencia de México interinamente hasta que pudieran llevarse a cabo las elecciones presidenciales, las cuales fueron ganadas por Francisco I. Madero en mil novecientos once.

En el año de mil novecientos trece, el Presidente de México Francisco I. Madero y el vicepresidente José María Pino Suárez fueron asesinados tras el conflicto conocido como la Decena Trágica y la presidencia de la República es ocupada por Victoriano Huerta, conocido y calificado por la Historia de México con el sobre nombre del usurpador, al ser señalado como el orquestador de la traición cometida en contra del en ese entonces Presidente de México.

Fue entonces que Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila, desconoce como Presidente al usurpador Victoriano Huerta y decide formar el Ejército Constitucionalista, el cual en el año de mil novecientos catorce derroca al gobierno usurpador y coloca a Venustiano Carranza como encargado del Poder Ejecutivo, este nuevo Presidente mediante un decreto expedido con fecha de catorce de septiembre del año de mil novecientos dieciséis, convoca a que se forme el Congreso Constituyente, que tendría como función primordial y de suma importancia el darle forma a la Constitución vigente y elevar a rango constitucional las demandas exigidas durante la lucha de Revolución.

El primero de diciembre de mil novecientos catorce, el Congreso Constituyente abrió sesiones en el Teatro Iturbide, en la ciudad de Santiago de Querétaro. Esta sesión por parte del Congreso Constituyente contó con diputados de todos los estados y territorios federales del país. Estuvieron representadas todas las diversas fuerzas políticas; los carrancistas, los radicales y los independientes.

El treinta y uno de enero de mil novecientos diecisiete, después de dos largos meses llenos de debates, el poder Congreso Constituyente cerró sesiones. Y es entonces que el día cinco de febrero de mil novecientos diecisiete, es promulgada en estado de Querétaro la nueva Constitución, y es expedida bajo el nombre de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que venía a sustituir y reformar a la anterior promulgada el cinco de febrero de mil ochocientos cincuenta y siete.

Esta nueva Constitución entraría en vigor el primero de mayo del mismo año, este nuevo cuerpo normativo, tomo como base a su antecesora y por eso muchos principios contenidos en la anterior, solo fueron transcritos y sufrieron cambios mínimos, respecto a la nueva.

Se busco dar un sentido mas social, mas humano; siempre protegiendo los Derechos de los mas necesitados, de los más desprotegidos.

## **CAPITULO III GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL.**

### **3.1. CONCEPCIONES BÁSICAS DE DERECHO.**

“El hombre esta dotado de una voluntad libre que le permite desenvolver sus facultades naturales. Pero, en sociedad esta libertad esta forzosamente limitada por el respeto de la libertad de otros.”<sup>6</sup> Siguiendo esta definición se podría entender al derecho en su más pura concepción, como el conjunto de reglas que rigen las relaciones sociales y permiten la sana convivencia entre personas.

“La vida de los hombres en sociedad está llevada por multitud de fricciones, de choques entre ellos; para que realmente se pueda dar el fenómeno social, necesario es que los intereses particulares no fueran superiores a los intereses de los demás miembros de la comunidad”<sup>7</sup>

En los orígenes de la humanidad los conflictos se resolvían de diferente manera ya que si un hombre era lesionado en sus facultades, la respuesta obvia de este era atacar a su ofensor, causándole así un daño, esta forma de comportarse es conocida como la Ley del Talión, la cual consiste básicamente en la expresión ojo por ojo y diente por diente, por lo tanto se puede explicar como la imposición de una pena o perdida semejante a la causada.

---

<sup>6</sup>PETIT, Eugene, Derecho Romano, 23ª ed., México, Porrúa, 2008 p. 15

<sup>7</sup>FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, Introducción al estudio del Derecho y Derecho Civil, 10ª ed., México, Porrúa, p. 1.

Es claro que esta conducta no resolvía ningún conflicto y por lo tanto tuvo que cambiar y que evolucionar hasta convertirse en una serie de normas que regulaban la conducta y que estabilizaban el obrar y la convivencia social. Lo interesante es encontrar un punto de partida, para explicar el nacimiento de estas normas que hicieran posible la paz y armonía social.

Varios autores afirman que el derecho es un producto social, es decir, se ha originado como resultado de la convivencia humana, mediante una suma de factores históricos, políticos, económicos, religiosos etcétera, así como las exigencias y dificultades que se le han presentado al hombre con el paso del tiempo y su evolución. Es por eso que se puede afirmar y asegurar que la evolución del Derecho, es la evolución de la sociedad.

Pero el derecho tiene muchas ramificaciones que deben de ser entendidas por los entes encargados de regirlas y al mismo tiempo deben de ser bien atendidas; esto es, que las relaciones humanas son tan complejas y extensas que no solo se enfocan al respeto entre personas y a la sana convivencia, sino a las interacciones diarias, ya que el hombre, como lo definía Aristóteles en su libro *la política*, es un animal social refiriéndose claro a que lo que diferencia al hombre de los animales es su capacidad de relacionarse de una manera más política, a convivir en sociedad de manera pacífica y la necesidad de vivir en sociedad de las personas para sobrevivir y satisfacer sus necesidades.

Una vez entendido que el ser humano, está destinado a vivir permanente en sociedad y a convivir con sus iguales, ya que el hombre requiere de la sociedad por la mera necesidad de supervivencia, es claro que se necesitan reglas que rijan dichas relaciones, que contribuyan y permitan la sana convivencia y que les permitan vivir en armonía. Es por lo anterior que nace el Derecho como una forma de control, como estatutos de un buen vivir y relacionarse; con lo anterior surgen dos tipos de normas; las de carácter moral o religioso, que son aquellas que tienen un tinte idealista, un deber ser, un conjunto de normas que le permiten al hombre distinguir entre lo que es bueno

de lo que es malo, las cuales varían dependiendo la sociedad, la religión, la época, etcétera y que se distinguen de los preceptos jurídicos por que no hay ninguna persona autorizada para exigir el cumplimiento de estos deberes; y las normas de carácter jurídico las cuales surgen y evolucionan junto con la sociedad y las cuales nacen para llenar los vacíos que tiene la misma sociedad y que como principal diferencia son que estas si tienen una sanción en caso de incumplimiento y tienen un carácter bilateral ya que imponen deberes o conceden derechos.

Como ha podido apreciarse en párrafos anteriores, la finalidad de la norma jurídica consiste entonces en mantener la convivencia estable entre los hombres.

Las normas jurídicas regulan la vida del hombre en sociedad desde antes de su nacimiento, hasta después de su muerte, de ahí su importancia, ya que la función que desempeñan es la de hacer que el hombre, animal racional de la naturaleza, viva más como ser racional que como animal.

“La palabra Derecho proviene del vocablo latino *Directum*, que significa en su primer origen, lo que dirige o es bien dirigido, no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley.”<sup>8</sup>

Por lo anterior podemos atrevernos a asegurar entonces que el derecho es el conjunto de normas jurídicas que están vigentes en una época y un lugar determinados y que existe un poder público que se encarga de que estas se respeten y se cumplan.

Ahora bien una vez entendido que las personas tienen que vivir forzosamente en sociedad de manera pacífica regidos por un conjunto de normas, ya que la vida del hombre en sociedad resultaría absurda e imposible sin una serie de mandatos, guías o reglas de conducta que regulen todos sus actos.

---

<sup>8</sup>Ibidem, pp. 2-3.



“La palabra norma significa regla de conducta; en sentido estricto es cuando impone deberes y otorga derechos. Las normas son las formas, las directrices, los caminos que ha de seguir el hombre para el mejor desarrollo de la sociedad.”<sup>9</sup>

Las normas o reglas de conducta son enunciados que establecen la forma en que ha de ordenarse una relación social. Una parte primordial de las normas jurídicas son los deberes y derechos que impone y otorga, y los cuales se ven respaldados por la sanción o pena que se tiene que cumplir en el caso de que no se observe de manera correcta con el mandato.

Ahora bien, para que todas estas normas creadas para la obtención de la armonía y la paz social se lleven a cabo es claro que deben de tener una forma de gobierno, esto es un ente superior que se encargue no solo de mantener el orden entre las personas sino que también se preocupe por brindarle nuevas normas que satisfagan las necesidades de sus gobernados, y es por lo que surge una dependencia entre el Estado y el orden jurídico. “El poder político mantiene y garantiza el orden jurídico, que de este modo se transforma en derecho positivo.”<sup>10</sup> Con esto podemos entender que el estado es una fuente de validez del derecho, pues es el encargado de crearlo y también el encargado de aplicarlo para la solución de casos concretos que se pudieran suscitar.

Es importante para el estudio que pretendemos realizar el entender que es el Estado y Eduardo García Máynez lo define como “La organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en determinado territorio” <sup>11</sup> de esta definición podemos rescatar cuatro aspectos importantísimos de que el Estado se compone: la población, el territorio, el

---

<sup>9</sup>Ibidem, p.5.

<sup>10</sup>GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, 44<sup>a</sup> ed., México, Porrúa, p. 97.

<sup>11</sup>Ídem.

poder y la soberanía, dejando claro que territorio es la porción de espacio determinado en el que el Estado ejerce su poder; población son los hombres y mujeres que pertenecen a un Estado y que constituyen y componen la población de éste; y por ultimo el poder que se puede entender como la voluntad o disponibilidad del pueblo para depositarle la confianza al Estado para que estos tomen decisiones y los guíen; y la soberanía que es considerada por muchos autores como el elemento principal y por lo tanto de mayor importancia dentro de un Estado y la cual se puede entender como la negación de cualquier poder superior al Estado, esto es la ausencia de cualquier tipo de restricciones o limitaciones al poder del mismo, ó sea que nadie esta por encima y no puede ejercer presiones sobre el poder que tiene el Estado.

Una vez entendido lo anterior podemos definir al estado como “la corporación formada por un pueblo, dotada de un poder de mando originario y asentada en un determinado territorio”<sup>12</sup> por lo tanto podemos afirmar que el estado es un todo, aunque como explicamos en párrafos anteriores se conforma por elementos como población, territorio, gobierno y soberanía, es la suma de todas estas la que lo conforman y por lo tanto ante la ausencia de uno o mas de alguno de estos elementos ya no estaríamos hablando de un Estado.

El Estado entonces es el encargado de buscar el bien público de los hombre que forman su población, ya que al estar creado como un producto de la cultura humana se caracteriza por llevar dentro de sí una finalidad, aquello para lo cual fue creado por el hombre. Los hombres que componen el Estado, los gobernantes y los gobernados al agruparse persiguen un fin.

En búsqueda del bien común el estado debe de cuidar cumplir con tres categorías importantísimas para satisfacer las necesidades de sus gobernados como lo son: la necesidad de orden y de paz, ya que al estar compuesto el estado hombres, estos buscan satisfacer de forma un tanto egoísta sus

---

<sup>12</sup>PORRUA PEREZ, Francisco, Teoría del Estado, 40ª ed., Porrúa, México, p. 197.

necesidades en una lucha con sus iguales por la obtención de bienes materiales, pero si esta lucha no es moderada y encauzada por el Estado es cuando surge entonces la anarquía. Y es ante esta necesidad de orden y paz que surge el Derecho, ya que el estado tiene como su actividad un doble aspecto, un Derecho de carácter interno y un Derecho de carácter externo; el Derecho de carácter interno es el que le permite a sus gobernados la interacción pacífica y armoniosa que permita el crecimiento de todos sin cometer injusticias de ningún tipo; pero también se encuentra el Derecho de carácter externo que es el que permite la convivencia armónica con otros Estados que existen y tratará igualmente de obtener el orden y la paz internacionales.

Otra categoría que debe cumplir el Estado es: la necesidad de coordinación, esta se encuentra ampliamente ligada con el Derecho laboral, ya que nos habla que el Estado debe preocuparse por coordinar y dirigir que actividades pueden y deben de realizar sus gobernados, esto es, que en la búsqueda de cada persona por su bien particular no afecte a terceros, ó sea la labor del Estado puede resumirse en observar las carencias que pudiera sufrir la población que lo compone y procurar que exista la diversidad de profesiones que le permitan a la misma satisfacer sus necesidades.

Y por ultimo el Estado debe de procurar el brindar ayuda, aliento y eventualmente la suplencia de actividades privadas, esto se puede entender como la obligación del estado de ayuda a sus gobernados mediante la implementación de programas que contribuyan al crecimiento y no dejar nunca desprotegidos a sus gobernados, aunque si lo observamos desde el punto de vista del Derecho del Trabajo nos podemos dar cuenta que se lleva a la practica en cuanto a la seguridad social ya que cuando la persona mas necesita el apoyo, es entonces la labor del Estado el de crear instituciones que procuren y brinden cierto apoyo a la sociedad.

Una vez entendido que es el Estado el que rige y procura la paz social dentro de sus gobernados y mediante sus instituciones es el encargado de crear normas jurídicas que satisfagan las necesidades de los mismos, es de vital importancia dejar claro que el concepto de Derecho puede entenderse desde muchas ópticas y puntos de vista.

## **3.2. CONCEPTO DE DERECHO OBJETIVO, DERECHO SUBJETIVO, DERECHO VIGENTE Y DERECHO POSITIVO.**

### **3.2.1. DERECHO OBJETIVO.**

“Es el conjunto de normas que en si forman la maquinaria jurídica, el ordenamiento jurídico, a la norma, al precepto de Derecho o también al conjunto de los preceptos de Derecho. Es decir, es el conjunto de leyes y reglas que los hombres deben necesariamente observar en sus relaciones recíprocas, como norma de sus acciones.”<sup>13</sup> Por lo tanto podemos entender como Derecho Objetivo como a cualquier norma, regla o cuerpo normativo que imponga derechos y obligaciones.

### **3.2.2. DERECHO SUBJETIVO.**

“Es el conjunto de facultades jurídicas que los individuos tienen frente a los demás individuos o bien frente al Estado.”<sup>14</sup> En esta concepción del Derecho interviene la voluntad humana, por que se puede entender como la posibilidad o la intención que tiene una persona de hacer o no hacer, o de exigir que otro haga o no haga en provecho de la persona y se puede entender que esta ampliamente ligado con el Derecho Objetivo por que la voluntad de la persona debe estar dentro de los límites lícitos, dentro de lo que permite la ley, ó sea el Derecho Objetivo es el que señala el que se puede hacer, y el Derecho

---

<sup>13</sup>FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, Introducción al estudio del Derecho y Derecho Civil, 10ª ed., México, Porrúa, p. 3.

<sup>14</sup>Ídem.

Subjetivo es el que recae en las personas y son estas las que deciden si hacerlo y omitirse de hacerlo.

### **3.2.3. DERECHO VIGENTE.**

“Llamamos orden jurídico vigente al conjunto de normas imperativo-atributivas que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatoria”<sup>15</sup> esto es el conjunto de normas que realmente rige la conducta humana en un momento determinado y que no ha sido ni derogado ni abrogado, es decir, es un Derecho actual.

### **3.2.4. DERECHO POSITIVO.**

“Está constituido por el conjunto de normas jurídicas que realmente se observan en una época determinada, aun en el caso de que hayan dejado de estar vigentes.”<sup>16</sup>

Dicho de otro modo, el Derecho Positivo es el conjunto de normas jurídicas que forman las reglas que ha establecido el legislador, así como aquellas que han dejado de estar vigentes por haber sido abrogadas o derogadas, quedando por tanto convertidas en un Derecho histórico del pueblo.

### **3.3. DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO.**

Existe una lógica separación del Derecho en público y privado, ya que los hombres en su continuo y constante actuar en sociedad lo hacen en dos aspectos, es decir, son individuos considerados como tales; además de que forman parte de una comunidad, forman parte de un todo denominado Estado.

---

<sup>15</sup>Op. Cit, nota 10, p. 37.

<sup>16</sup>Op. Cit, nota 13, p. 3.

La división entre Derecho público y Derecho privado obedece entonces al carácter con el que actúan las personas y a la intervención que desempeña el estado, pero esta división ha variado en el transcurso del tiempo, pues muchas ramas del Derecho que se consideran ahora públicas fueron consideradas anteriormente como privadas.

Actualmente existe una marcada tendencia del Derecho público para invadir temas o materias que están reservados para el Derecho privado y también existen algunas ramas jurídicas que no se encuentran claramente definidas o determinadas respecto a que clase de Derecho pertenecen, sino que por el contrario nos podemos dar cuenta que tienen elementos públicos y privados.

### **3.3.1. DERECHO PUBLICO.**

Esta compuesto por el conjunto de normas jurídicas que regulan la actuación de los individuos frente al Estado, así como las relaciones de los Estados como entidades soberanas entre sí; esto quiero decir que, cuando existen relaciones entre los particulares con el Estado, y que este interviene como autoridad soberana, o cuando existen relaciones Estado con Estado.

Dentro del Derecho publico se pueden encontrar las siguientes ramas:

- a) Derecho Administrativo: Conjunto de reglas que regulan los servicios públicos, o bien es el conjunto de normas que regulan la organización de y funciones del Poder Ejecutivo.
  
- b) Derecho Constitucional: Regula la estructura de la administración pública, así como el funcionamiento de los órganos políticos supremos; establece también la situación del ciudadano frente al Estado; además señala forma de gobierno

c) Derecho Penal: Comprende el conjunto de normas jurídicas que establecen los delitos, así como la sanción correspondiente. En el Derecho Penal están contenidas una variedad de disposiciones que se aplican a los delincuentes, cuando cometen algún delito.

d) Derecho Procesal: Es el conjunto de normas jurídicas que regulan los procedimientos que deben seguirse para hacer posible la aplicación del Derecho.

e) Derecho del Trabajo: Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre obreros y patronos. Además reglamenta las diversas formas de prestación de servicios, así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones.

f) Derecho Agrario: Regula todas aquellas relaciones jurídicas derivadas del campo.

g) Derecho Internacional Público: Conjunto de reglas jurídicas que fijan los derechos y los deberes de los Estados entre sí.

### **3.3.2. DERECHO PRIVADO.**

Lo comprenden todas aquellas normas jurídicas que regulan las relaciones de los individuos en su carácter particular, se puede entender entonces que regula las situaciones jurídicas de los particulares y sus relaciones recíprocas con otros particulares.

Además de que el Derecho privado regula las relaciones entre los particulares, a su vez regula las actuaciones que tienen estos con el Estado, pero cuando este no actúa en su papel de ente soberano sino que regula las relaciones que se dan entre estos de igual a igual.

El Derecho privado se subdivide en las siguientes ramas:

- a) Derecho Civil: Establece las relaciones privadas de las personas entre sí. Regula las relaciones de familia y la protección de los intereses particulares.
- b) Derecho Mercantil: Conjunto de normas jurídicas que regulan los actos de comercio y a los comerciantes en el ejercicio de sus actividades.
- c) Derecho Internacional Privado: Conjunto de normas jurídicas que rigen a los individuos nacionales cuando se encuentran en otro Estado; es decir, cuando existen situaciones jurídicas entre personas de diversas nacionalidades, precisamente el Derecho aplicable es el internacional privado.

### **3.4. FUENTES DEL DERECHO.**

#### **3.4.1. CONCEPTO DE FUENTE DE DERECHO.**

La expresión fuente del Derecho se usa para designar el origen del Derecho, de donde emana y nace, es decir, la manera como el orden jurídico cobra para su observancia y aplicación.

“...fuente significa hecho creador de derechos, o bien los modos de manifestación de la voluntad social preponderante, voluntad cuya presencia da carácter positivo al Derecho.”<sup>17</sup>

Dentro del concepto de fuente varios autores y juristas estudiosos del Derecho manejan que puede tener tres acepciones y que es necesario distinguirlas para poder entender mejor de donde nace el Derecho.

Se habla entonces de fuentes formales, reales e históricas:

---

<sup>17</sup>Ibidem, p. 21.



a) Las fuentes reales se pueden entender como aquellos elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas, todos aquellos fenómenos sociales que contribuyen a la formación del Derecho; de manera concreta podemos decir que son la razón y la economía.

b) Las fuentes formales son los procesos de creación de las normas jurídicas, es decir los hechos que dan a una norma el carácter de Derecho: la ley, la costumbre, la doctrina, la jurisprudencia, etc.

c) Las fuentes históricas están integradas por todos aquellos documentos antiguos que contienen el texto de una ley, por ejemplo, el Diario Oficial, el Semanario Judicial de la Federación, etc.

#### **3.4.1.1. FUENTES FORMALES DEL DERECHO.**

Como principales fuentes formales del Derecho tenemos: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del Derecho, las cuales me permito enunciar y definir a continuación:

##### **3.4.1.1.1. LA LEY.**

“En los países de derecho escrito, la legislación es la más rica e importante de las fuentes formales. Podríamos definirla como el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes”<sup>18</sup>; es una norma jurídica que ha emanado del Poder Legislativo para regular la conducta de los hombres. La Ley establece todos aquellos casos o circunstancias que reúnan las condiciones previstas por ella para su aplicación.

Las características de la Ley es que son generales, por que se aplican a todas aquellas personas que se encuentran en un hecho determinado y sin

---

<sup>18</sup>Op. Cit., nota 10, p. 63.

excepción alguna; son obligatorias, por que necesariamente tienen que cumplirse y para ello cuentan con órganos que se encargan de su observancia; y son irretroactivas en perjuicio de persona alguna, ó sea que si un nuevo ordenamiento legal perjudica a una persona no se le puede aplicar, solo en los casos en los que le sea benéfica.

#### **3.4.1.1.2. LA COSTUMBRE.**

Muchos autores lo definen como el uso implantado de una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; ó sea es la conducta reiterada y repetitiva que toma el carácter de obligatoria dentro de una comunidad.

Es una repetición más o menos constante y prolongada de ciertas reglas y a las normas jurídicas que tienen su origen en esta reciben el nombre de Derecho consuetudinario.

#### **3.4.1.1.3. LA JURISPRUDENCIA.**

Esta compuesta por las decisiones judiciales y administrativas, dictadas sobre una misma cuestión en asuntos análogos. Es decir, la forma habitual o uniforme como la justicia aplica o interpreta el derecho.

Por jurisprudencia se entiende un conjunto de resoluciones reiteradas en forma ininterrumpida y dictadas por la Suprema Corte de Justicia.

#### **3.4.1.1.4. LA DOCTRINA.**

“Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación. Como la doctrina representa el resultado de una actividad especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de fuerza obligatoria, pro grande que sea su prestigio de aquellos o profunda la influencia que sus ideas ejerzan sobre el autor de la ley o las autoridades encargadas de aplicarlas.”<sup>19</sup>

Por esto podemos afirmar que la doctrina no representa ningún valor jurídico, sino un mero valor intelectual auxiliar en la aplicación e interpretación de las normas.

#### **3.4.1.1.5. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.**

“Estos principios son producto de una actividad intelectual, subjetiva que empela principalmente un método inductivo para encontrar en una afanosa búsqueda los principios esenciales del ordenamiento jurídico.”<sup>20</sup>

Por lo tanto podemos entenderlos como la materia, el contenido del que se vale el legislador para la elaboración de las leyes.

#### **3.4.2. EL CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Para comprender el Derecho del Trabajo, o sea entender ¿Qué es?, ¿Para qué nos sirve? Y ¿Porqué es importante? Es necesario primero definirlo, ya que en

---

<sup>19</sup>Ibidem, p. 76.

<sup>20</sup>Op, Cit nota 13, p. 29.

los primeros pasos de toda disciplina jurídica o no jurídica es necesario conceptualizar la idea que nos ocupa.

El Derecho y por lo tanto el Derecho del Trabajo es considerado una ciencia y como ciencia tiene pasos o partes que la componen, esto es que el Derecho del Trabajo esta compuesto por varios elementos que es importante entenderlos para dar una buena definición de esta ciencia. Uno de los principales es el Trabajo; el cual se entiende como cualquier actividad provechosa que realiza una persona con el fin de obtener una ganancia y que la real academia de la lengua española lo define como la acción o efecto de trabajar y la ocupación retribuida.

Según el autor Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo señala que el trabajo supone una actividad humana, ó sea hace una clara distinción entre cualquier actividad que pueda realizar una bestia o maquina de la que pudiera realizar un humano y recalca que dicha actividad debe ser dirigida a la obtención de un provecho, esto es a la obtención de una ganancia; así mismo hace mención del ocio por que el ocio no necesariamente se refiere a la inactividad ya que toda persona no importa su edad, sexo o clase social es imposible que dedique su vida entera al trabajo, por lo tanto debemos entender el ocio como una forma de diversión o distracción dentro del trabajo mismo para mantener la mente ocupada.

Siguiendo el mismo orden de ideas es importante señalar que el Derecho del Trabajo o también conocido como Derecho Laboral no es el encargado de regular o atender todas las relaciones de trabajo, ya que por supuesto las hay de manera negativa, esto es el trabajo obligado o forzoso, el cual ninguna persona por el simple hecho de ser persona y tener derechos puede ser sometida por otra a labores que no quiera realizar y es entonces cuando entraría otra rama del Derecho conocida como Derecho Penal, y también hay el trabajo libre el cual realiza una persona sin ningún fin; por lo tanto una vez explicado lo anterior podemos concluir de manera tacita que el Derecho del

Trabajo es el encargado de regular las relaciones labores en donde existe subordinación, esto es, el trabajo libre que desempeña una persona a favor de otra y que conlleva un fin provechoso ó sea una ganancia para ambas personas, ya sea el que realiza el trabajo como el que lo paga.

“Si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral”<sup>21</sup> cuando se presta un trabajo, se realiza una actividad o cualquier otra forma de trabajo subordinado es importantísimo el pago de un salario como forma de recompensa, ya que de no ser así este no se considera materia de estudio del Derecho Laboral y por lo tanto no se puede encontrar protegido por sus normas ni regido por sus leyes.

Si buscamos una definición dentro de nuestras leyes de lo que es el Trabajo la podemos encontrar en el artículo 3º de la Ley del Trabajo en Vigor en donde señala que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se consideraran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

---

<sup>21</sup>Op. Cit. Nota 2, p. 20.

Dentro de esta definición se pueden resaltar varios puntos importantes como lo son: que el trabajo no es artículo de comercio, esta definición proviene desde el Tratado de Versalles, el cual pone fin a la Primera Guerra Mundial, y en el cual se deja claro que el trabajo del hombre debe ser respetado y valorado como tal y no debe ser tomado bajo ninguna consideración como una mercancía.

Así mismo dentro de la definición que nos brinda este artículo de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la capacitación que debe de brindar el patrón al trabajador, como una obligación mas del mismo para con el trabajador, ó sea no solo esta obligado a pagarle un remuneración por su trabajo sino que también esta obligado a capacitarlo y adiestrarlo para que pueda seguir cumpliendo con su trabajo no importa los cambios que este pueda sufrir, pero así mismo supone una obligación del trabajador de aceptar y capacitarse para seguir siendo útil e idóneo para desempeñar dicha labor.

Y por ultimo nos habla este artículo de la no discriminación la cual no solo es importante en el ámbito laboral del Derecho del Trabajo sino que es un derecho fundamental de todas las personas por el simple hecho de ser personas y estar tutelado por los Derechos fundamentales del hombre, el no ser discriminado por razón de edad, sexo o creencia religiosa.

Una vez que se entiende un poco de que es el Derecho de Trabajo, podemos entender su importancia y que impacto genera en la sociedad, ya que como lo definen diferentes autores y juristas el Trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales, ya que en el trabajo intervienen diferentes personas, ya sea las relaciones trabajador con otro trabajador en el cual se debe de cuidar la igualdad de trato, de condiciones laborales, la igualdad de salario entre trabajadores que realicen la misma actividad, etc., así como la intervención del trabajador como persona física con el patrón que puede ser persona física o persona moral y es entonces donde el Derecho Laboral se encarga de tutelar la igualdad, ó sea intenta nivelar la balanza de poder que pueda existir entre el

trabajador y el patrón; y por ultimo pero quizá una de las mas importantes es la relación que guarda el trabajo con el estado por que no debemos de olvidar que el Derecho del Trabajo es un Derecho que se encarga de brindar y tutelar el estado para satisfacer las necesidades de sus gobernados, por lo tanto debe de provocar y facilitar la creación de empresas, impulsos económicos para los patrones y la creación de empleos para que pueda así cumplir el estado su fin, que es brindarle seguridad y estabilidad económica al pueblo.

Atendiendo las relaciones que surgen entre el Trabajo y el Estado, podemos destacar la importancia del trabajo en la economía de un país ya que es mas que obvia la vinculación que existe entre una y otra, ya que el crecimiento de un país esta ampliamente ligado a la mayor o menor capacidad que tenga de darle trabajo a todas las personas que lo componen. Ya que el estado esta obligado a atender las dos corrientes que intervienen en el Derecho Laboral; por un lado esta obligado a proteger y cuidar los intereses de la clase burguesa, de los que poseen el capital y que son los encargados de crear empleos de inyectar el impulso económico que el país necesita, por que sin ellos y sin su capital es imposible el crecimiento de cualquier país, y por otro lado tiene una obligación tal vez aún mayor con la clase obrera, que en muchas ocasiones es la clase mas pobre y olvidada, es entonces cuando el Estado esta obligado a jugar un doble papel, en cual debe y esta obligado a velar por los intereses de los trabajadores por que no solo son los mas desprotegidos sino que sin ellos seria imposible el crecimiento de un país sino también de cuidar la inversión por parte de los que poseen el capital y es ahí donde debe de existir un justo medio, una labor conciliatoria, una idea de unidad que contribuya al crecimiento y desarrollo de una Nación, que le permita crecer a partir de las bases de cooperación y trabajo, atendiendo las necesidades de sus gobernados.

### **3.4.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Es claro que la sociedad Mexicana ha sufrido un proceso evolutivo, ó sea no somos los mismos ni tenemos las mismas necesidades de hace 20, 70 o 100 años, y por lo tanto el Derecho Laboral ha tenido que ajustarse a nuestras necesidades y cambiar a la par que ha cambiado la sociedad, ya que las necesidades que se tenían después de la Revolución Mexicana cuando era el campo el que necesitaba el impulso mayor son diferentes a las necesidades actuales en donde se percibe otra realidad y otras inquietudes.

Una vez dejando claro lo anterior se puede afirmar que el Derecho Mexicano del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora, un derecho propio y casi exclusivo e inherente de la clase obrera, lo que significa que la mayoría de las disposiciones como ya se ha dejado claro en anteriores párrafos tienden y tiene como fin ultimo establecer beneficios para los trabajadores, ó sea se puede entender al Derecho Laboral como una especie de antídoto contra la confrontación de clases, un remedio contra la lucha dispereja de poderes.

Muchos autores afirman que el Derecho Laboral debería de proteger aun mas a la clase obrera ya que la clase rica, la burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos en otros cuerpos de leyes como lo es el código civil, las leyes mercantiles, etc. Por lo tanto se afirma que el Derecho del Trabajo es un Derecho clasista, ya que ha diferencia de otras ramas del Derecho, este no debe de estar pensado en lo económico o material sino, por el contrario, debe de ser un Derecho que única y exclusivamente piense en el hombre, en su salud, dignidad y bienestar como objetos principales y fundamentales de protección y tutela.

Por lo tanto se puede entender la función del Derecho, en su mas puro sentido, es la de mantener la paz socia y para ello debe de hacer lo que considere



necesario para lograrlo para que todas las partes que intervienen en el consigan sus intereses y queden lo mas conformes posibles. Y por lo tanto no se entendería posible que una norma de carácter jurídico solo le concediera a una parte y obligara a la otra. Entonces podemos y debemos entender que el Derecho Laboral no puede ser la excepción por lo tanto no puede ser exclusivo a favor del trabajador dejando olvidado al patrón y dando por hecho que sus derechos ya fueron cuidados y protegidos en otros cuerpos de leyes, por lo tanto debe de imponer derechos a los trabajadores pero de igual forma debe de imponerles obligaciones para con el patrón y cuya violación conlleve a sanciones importantes. El Derecho del Trabajo no puede ni debe convertirse en una balanza que se incline de un solo lado, siendo su fin utópico el que ambas partes convivan de manera armoniosa y que sean ambas partes las que de manera conjunta contribuyan al crecimiento del país sin que ninguna quiera sacar provecho de la otra para su crecimiento y enriquecimiento, siendo esto una labor titánica por parte del Estado para con sus dependientes no dejando de lado ni olvidando cualquier aspecto que pudiera resultar ventajoso o provechoso para alguna de las partes y que diera como resultado la desigualdad o desprotección de alguno de los factores que intervienen en el crecimiento de la económica del país.

A lo largo de la historia de México se puede observar al Derecho del Trabajo como un derecho protector, como un mínimo de garantías para los trabajadores y es por eso que existe un idea generalizada dentro de los estudiosos y juristas del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo en donde señalan como punto de partida las prestaciones señaladas por la Ley y que cualquier ganancia que puedan lograr los trabajadores por encima de esta debido a su esfuerzo y asociación es correcta pero que bajo ningún tenor pueden aceptar menos que lo que se merecen y que les concede la Ley.

De lo antes mencionado se puede entender y dar como una especie de conclusión que el Derecho del Trabajo tiene entonces un carácter de irrenunciable, un aspecto importantísimo dentro del Derecho laboral ya que si

no fuera de esta forma entonces la clase patronal que cuenta con el capital se aprovecharía de la mayor desventaja con la que cuenta la clase trabajadora y que es la necesidad, por que si algo le duele y lastima a la clase obrera es la necesidad que lo obligaría a aceptar cualquier condición con tal de satisfacer sus necesidades básicas que le permitiera así sobrevivir prestando su mano de obra en condiciones inhumanas y que fue en gran parte de la historia del Derecho Laboral el gran problema y que era el gran causante de todas las injusticias que se vivían día con día.

#### **3.4.4. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Por razones importantes del presente trabajo haremos una breve mención de los principios generales del Derecho del Trabajo, los cuales son mencionados por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y que menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos o tratados entonces se aplicaran de manera supletoria los principios generales del Derecho del Trabajo. Muchos autores y juristas del Derecho Laboral se han encargado de definirlos y explicarlos para su estudio, análisis y aplicación, pero por lo tanto hay diferentes versiones y puntos de vista, pero en el presente trabajo nos ocuparemos de los principales.

##### **3.4.4.1. EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.**

Una de las principales metas del Derecho Laboral es conseguir un equilibrio en las relaciones entre el trabajador y el patrón, ó sea procurar una armonía entre ambas fuerzas laborales, pero dentro de este equilibrio no se debe de buscar solo beneficiar a una de las partes y perjudicar injustamente a la otra.

Dentro de este equilibrio se debe de buscar que a base de trabajo y esfuerzo sea que se obtengan determinados beneficios, que si a una de las partes le va bien dentro de la fuente de trabajo la otra crezca a la par, no se trata de quitarle

beneficios o capital a una para dárselo a la otra, sino de fortalecer a ambas y procurar con esto su crecimiento e impulso.

#### **3.4.4.1.1. JUSTICIA SOCIAL ENTRE LA CLASE OBRERA Y LA PATRONAL.**

Este principio esta ampliamente ligado al anterior, con base a este principio entendemos que siempre se debe de buscar un bien común, se procura entonces igualdad y seguir con el objetivo básico de la justicia, que es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde, y que por lo tanto es deber del estado mediante sus organismos creados para legislar, el buscar afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo; refiriéndose de manera mas precisa a que el trabajador reciba un salario justo que alcance para satisfacer sus necesidades y las de su familia y que se brinden condiciones de trabajo dignas y suficientes para el desempeño de sus labores.

#### **3.4.4.2. EL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL.**

Esto es un ideal de cualquier Nación, ya que en la idea utópica del Derecho del Trabajo se encuentra la idea de que es a través del trabajo que cualquier persona puede progresar y salir adelante, esto es garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente.

Entonces podemos entender al Derecho Laboral de dos formas siguiendo este principio, en primer lugar el derecho a adquirir un empleo y en segundo lugar al derecho a conservar dicho empleo.

Y es deber y obligación del Estado el propiciar las condiciones y procurar la creación de empleos que le permitan al trabajador a base de trabajo y esfuerzo cumplir con sus metas y lograr sus ideales.

### **3.4.4.3. LA LIBERTAD, IGUALDAD, DIGNIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.**

En este sentido podemos asegurar que podrían ser los principios mas importantes dentro del Derecho del Trabajo, ya que son el pilar en el cual se sostienen sus ideales y a partir de ellos es que se puede hablar de un crecimiento y un estado ideal de las condiciones de trabajo.

Si nos encargamos de estudiarlos por separado podemos hablar de Libertad, como el derecho que tiene todo trabajador de desempeñar el oficio o labor que el quiera y le parezca mas adecuado para su edad y sexo mientras sea lícito, y a desempeñarlo durante el tiempo que a el le parezca prudente, ya que ninguna persona puede ser obligada a trabajar en algo que no quiere o durante mas del lapso que a el le parezca conveniente.

Al hablar del principio de igualdad podemos asegurar que es una de las metas principales del Derecho del Trabajo, ya que como lo señala la ley que a trabajo igual salario igual, podemos entender entonces la igualdad como un principio fundamental dentro de cualquier ámbito laboral, aunque también es claro que la ley siempre ha intentado proteger a los Mexicanos por que si promueve cierta preferencia entre los Nacionales y los Extranjeros ya que prevé varios oficios que no pueden ser realizados por los Extranjeros y solo pueden ser desempeñados por los Mexicanos.

La garantía de salud y vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios importantísimos dentro de nuestro Derecho Laboral. La seguridad social ha tomado a su cargo estas metas y se ha preocupado por que se cumplan pero en un país plagado de injusticias es una tarea muy difícil por no decir que imposible que el salario mínimo alcance para darle una vida digna al trabajador y al mismo tiempo cubrir todas las necesidades que este y su familia pudieran tener.

## **CAPITULO IV DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

### **4.1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.**

“El Derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas el Derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial –o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez- sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo, en una pretensión científica. Por último el Derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales tiene que vivir vinculado a la realidad.”<sup>22</sup>

Para entender lo que es el Derecho procesal y en que consiste debemos dejar claro que aunque las Leyes se crean para ser cumplidas y respetadas la autoridad debe de contemplar el caso extraordinario en que estas no sean observadas y por lo tanto se comentan violaciones de Derechos contra terceros y por lo tanto debe de establecer garantías de cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que reglamenten el cumplimiento de las normas establecidas.

---

<sup>22</sup>DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª ed., México, Porrúa 2011, p.29.

Si intentamos dar una definición de la palabra proceso en el sentido y ámbito jurisdiccional, podríamos hablar de la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución.

El Derecho procesal tiene orígenes muy remotos y ha sufrido una evolución en su desarrollo histórico pues en los inicios de las relaciones sociales, al no existir un Derecho procesal, se tomaba justicia por propia mano; el agraviado imponía un castigo en el agresor de igual magnitud al sufrido; este sistema continuo hasta que se reconoció en la autoridad la facultad superior de resolver conflictos y así se llego a la organización de los Estados modernos.

Una vez entendido lo anterior es claro entonces que uno de los atributos del poder público es la resolución de conflictos. Dentro de los conflictos que puede resolver el Estado se encuentran aquellos casos en que se causa una lesión individual o en que se trata de una lesión colectiva. Cuando se trata de esta última situación el poder publico actúa de oficio, ó sea sin petición de parte alguna, en tanto que en la afectación de intereses individuales se deja a las propias partes la iniciativa que genere el proceso.

Por lo tanto y en conclusión podemos entender al proceso como algo anterior al Derecho en cuanto a que determina y delimita el sentido que se les da a las normas jurídicas; el proceso abarca entonces varios presupuestos que deben de cumplirse y que deben de existir dentro del Derecho procesal como lo son:

- a) El órgano jurisdiccional competente.
- b) La petición del interesado, solicitando a la autoridad la solución del conflicto.
- c) El acto formal de emplazamiento; esto es la notificación que se le hace a la parte contraria de que existe un proceso en su contra.
- d) Y que las partes que intervienen tengan intereses jurídicamente validos para intervenir en el conflicto.

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

El derecho procesal tiene su esencia en la actividad jurisdiccional del Estado, por lo que se consideró como una de sus principales y más importantes preocupaciones el crear un Derecho Procesal Laboral que brindara seguridad y confianza a los trabajadores y que de igual forma protegiera los intereses de los dueños del capital como son los patronos. El derecho procesal del trabajo es de reciente creación y hasta ahora ha sufrido pocas pero muy significativas e importantes reformas.

El proceso laboral tiene plena validez en la administración de justicia por parte de los tribunales laborales, pero tiene características principales que lo diferencian de otros Derechos procesales, tal vez la principal y más importante es que el Derecho Laboral es de carácter administrativo, esto es que no es un procedimiento judicializado, ya que el que se encarga de regularlo es el poder ejecutivo monopolizando el procedimiento laboral para lograr un verdadero equilibrio de las fuerzas de la producción, mediante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a través del Ejecutivo del Estado; cuyas características importantísimas dentro del procedimiento laboral es que dichos órganos de administración de justicia no solo se limitan a la aplicación del Derecho, sino que también concilian, interpretan y construyen el Derecho.

Muchos autores coinciden en que el Derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y que disciplina y regula la actividad del juzgado y la de las partes, en todo lo que comprende la materia laboral.

Una definición de Derecho Procesal del trabajo podría ser “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el

proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales.”<sup>23</sup>

Algunos otros coinciden al señalar al Derecho Procesal del trabajo como “...Una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral”<sup>24</sup>

De la anterior definición podemos destacar que el Derecho procesal del Trabajo conoce y resuelve los diversos conflictos laborales y tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser posible dicha conciliación entonces se busca que se resuelvan los conflictos a través del arbitraje.

Por lo tanto podemos tomar como la definición mas completa del Derecho Procesal del trabajo a “El conjunto de medios encaminados a obtener el cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo, individuales o colectivas, sea por la vía judicial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o ante autoridades administrativas.”<sup>25</sup>

#### **4.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala y determina los principios básicos del Derecho de trabajo, el cual será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte, así mismo señala y hace hincapié en que es deber de las juntas y tienen como una de sus principales obligaciones lograr su economía, concentración y sencillez del proceso.

---

<sup>23</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa, p. 18.

<sup>24</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales, México, Trillas, p. 255.

<sup>25</sup> GARCIA SAMANO, Federico, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª ed., México, Themis, p. 5.



Así mismo cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme con los hechos narrados y expuestos por el trabajador en su escrito de demanda, es deber de la junta el subsanar los errores u omisiones que pudiera haber cometido.

De lo anterior se pueden destacar algunos principios que en párrafos siguientes explicare, por ser de vital importancia para este trabajo de tesis.

#### **4.2.1. PRINCIPIO DE ORALIDAD.**

Esta es una de las principales características que diferencian a la rama del Derecho Laboral de cualquier otra rama del Derecho, ya que el Derecho procesal Laboral se desarrolla a través de audiencias, en las cuales las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad.

Ahora bien es importante dejar claro que es un procedimiento mixto por que es la misma Ley la que también prevé que cuando las contestaciones se hagan por escrito deberá de entregarse una copia a su contraparte, entonces se puede afirmar que si bien en las audiencias todo se puede manifestar de manera oral debe de llevarse un registro escrito ya que si todo el procedimiento fuera oral seria imposible para el juzgador conservar en la memoria todo lo manifestado por las partes.

#### **4.2.2. PRINICIPIO DE PUBLICIDAD.**

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas.

Es una garantía para cualquier proceso que este se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales.

Esta característica se encuentra tutelada por el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor en donde señala expresamente que las audiencias serán públicas, con la sola limitación para las personas que asistan de no intervenir o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de la misma, aunque la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

#### **4.2.3. PRINCIPIO DE GRATUIDAD.**

Este principio consiste en que para el trámite del procedimiento laboral no se exija pago de derechos y que es obligación del Estado el proporcionar a sus gobernados los elementos necesarios para que se resuelvan sus conflictos sin costo alguno para las partes.

A este principio hace referencia el artículo 17 Constitucional, ya que este precepto dispone que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes y que su servicio será gratuito.

#### **4.2.4. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.**

Este principio consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, a fin de que puedan dictar un fallo más justo.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe, asimismo los miembros de las Juntas podrán libremente hacer las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en

las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención a que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano.

#### **4.2.5. PRINCIPIO DISPOSITIVO.**

Este principio habla acerca de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando así de esta forma el procedimiento.

Por lo tanto esto nos habla que el juicio solo inicia a instancia de parte, la cual debe de tener interés jurídico, acreditar su personalidad o actuar a nombre propio y precisar lo que pide y por que lo pide.

#### **4.2.6. PRINCIPIO DE ECONOMIA.**

Este principio puede confundirse fácilmente con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por lo vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Pero es importante diferenciarlos, aunque si bien es cierto guardan características en común son diferentes, ya que si no solo serian un sinónimo de cualquiera de los antes mencionados.

El principio de economía tiene fines patrimoniales, esto es que si la cuantía que se persigue es modesta, se deben de acortar los tramites, limitar las pruebas, se eliminan gastos todo esto con la intención de el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

#### **4.2.7. PRINCIPIO DE CONCENTRACION.**

De acuerdo con la naturaleza del Derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramite, por lo tanto es obligación de las Juntas el procurar que se pierda el menor tiempo posible y que se resuelvan los conflictos a la mayor brevedad.

El principio de concentración, es también un principio que habla de que los juicios en materia laboral sean breves y que no sean dispersos como en otras ramas del Derecho en donde existen recursos y demás artimañas legales para aletargar el juicio y llevar mas tiempo del necesario.

#### **4.2.8. TUTELA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.**

Este podría ser considerado otro principio a pesar de no encontrarse expresamente señalado por la Ley en su artículo 685, aunque la Ley hace referencia a ellos en el artículo 18 de la misma, aunque es muy claro que siempre se busca cumplir con este ya que se puede apreciar en los beneficios y protección que siempre tiene el trabajador por parte de la Ley.

En primer termino podríamos hablar de la suplencia de la Ley, en caso de que la demanda se encuentre incompleta, en cuanto a que no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

Así mismo podría hablarse de un principio subsanador que aunque se encuentra estrechamente ligado con el de suplencia, no se podría afirmar que son sinónimos ya que en ciertos casos las Juntas tienen la facultad de otorgarle 3 días al trabajador para precisar o aclarar sus manifestaciones o peticiones que pudieran ser contradictorias o confusas.

Estos principios carecen de universalidad ya que se aplican en casos determinados puesto que únicamente operan en juicios individuales obrero-patronales y solo en caso de ser necesarios por lo tanto no podrían considerarse a la par de los anteriormente señalados.

### **4.3. PARTES DENTRO DEL JUICIO LABORAL.**

Las partes dentro de un proceso son las personas físicas, actores o demandantes, y físicas/morales, demandados, que intervienen en el mismo y sobre las cuales recaen las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva.

Es importante dejar en claro que cuando se inicia un juicio de cualquier índole siempre una persona va a ver afectado algún derecho ya que si no, sería innecesaria la intervención del Estado para que solucione el litigio a través del Laudo.

La Ley Federal del Trabajo señala que son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, es decir, las personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

En materia laboral, son partes por excelencia, el trabajador y el patrón, en términos generales toda persona que tenga capacidad para ejercitar sus derechos por si sola o por otra en su nombre, puede ser parte dentro de un juicio laboral; tanto personas físicas como personas morales pueden intervenir como parte en un juicio en materia laboral.

Ahora bien es importante dejar claro entonces quienes son las partes de un juicio laboral, y para seguir un orden lógico y tener una noción clara de que es Trabajador y cual es el concepto de Patrón.

#### **4.3.1. TRABAJADOR.**

En la ley se define como la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado. De la definición anterior se pueden

desprender características fundamentales e importantísimas que guarda la definición de trabajador:

A) Realiza una actividad personal: cuando se habla de trabajo personal debe entenderse que sólo el trabajador como persona física puede prestarlo, por lo tanto no se puede delegar a otra persona.

B) Realiza un trabajo por cuenta ajena: esta consideración hace referencia a que el trabajo será en beneficio del patrón y no para el beneficio del trabajador, este solo percibirá la retribución del trabajo realizado.

C) Es un trabajo subordinado: respecto de la subordinación como característica fundamental se puede entender la sumisión del trabajador hacia el patrón a fin de hacer posible la realización del trabajo, convirtiendo a esta en un característica primordial y necesaria de cualquier tipo de actividad laboral.

D) Se obliga a través de una relación contractual: aunque la definición que hace la Ley no la contempla muchos autores coinciden en señalar que esta debería ser una condición obligatoria y fundamental en cualquier tipo de relación laboral, para dejar plasmado en un documento el acuerdo de voluntades mediante el cual se pacta la realización de un trabajo.

#### **4.3.2. PATRON.**

El término patrón es usado para designar al otro sujeto que interviene dentro de una relación laboral y que es definido por la Ley Federal del Trabajo en vigor como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. De igual forma de esta definición se pueden desprender los elementos mas característicos de este sujeto.

A) Puede ser persona física o moral: La Ley hace referencia a que el patrón puede ser persona física o moral que contrate los servicios de otra persona,

pues tanto las personas físicas como las morales pueden utilizar los servicios de trabajadores sin ninguna limitación o condición.

B) Contrata servicio de otros: La relación que se da entre el patrón que requiere de los servicios y el trabajador que se compromete a realizarlos es una relación laboral, y por lo tanto le da obligaciones y derechos a ambas partes y estas se comprometen a cumplirlas.

C) Da a cambio un salario: esta característica es importantísima por que sin la retribución de un salario no se cumpliría entonces con la finalidad del trabajo que es la remuneración que recibe el obrero a cambio del trabajo realizado.

#### **4.3.3. AUTORIDADES DEL TRABAJO.**

Así como en párrafos anteriores ya se explicaron y se dejó clara la definición de trabajador y patrón, ahora toca el turno de otra parte que interviene dentro del Juicio Laboral, y es la autoridad laboral, ya que esta es la encargada de intervenir dentro de los litigios Laborales para su rápida y pronta solución.

Entonces se puede entender que las autoridades de trabajo son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de Trabajo y de imponer a las partes su resolución a través de un laudo.

Las autoridades encargadas de que se aplique la legislación laboral son de dos clases: administrativas y judiciales, y de entre ellas hay a su vez de dos órdenes: federales y locales, según su competencia.

La aplicación de las normas de Trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a las siguientes:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- Autoridades de entidades federativas.
- 3.- Dirección o Departamento del Trabajo
- 4.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- 5.- Servicio Nacional de Empleo.
- 6.- La Inspección de Trabajo.
- 7.- Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 8.- Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 9.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- 10.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 11.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

“Los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción de trabajo, consagrada en los artículos 73, frac. X, y 123, frac. XX, constitucionales, no son tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.”<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>TENA SUCK, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed. México, Trillas 2009, p. 59.



#### **4.4. CLASIFICACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.**

Los Tribunales de Trabajo pueden ser:

1.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

##### **4.4.1. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

“Le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.”<sup>27</sup>, aunque existe una excepción marcada en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor que señala que cuando la empresa tienda a modernizarse el trabajador tendrá derecho a recibir 4 meses de salario.

El funcionamiento de la junta puede ser en pleno o en Juntas especiales; en pleno lo integran el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los trabajadores y de los patrones; mientras que las Juntas especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal aunque de igual forma se constituyen por un presidente que es un representante del gobierno; el representante de los trabajadores, del organismo sindical de la rama que corresponda; y el representante de los patrones del ramo industrial.

---

<sup>27</sup>Ibidem, p. 60.

#### **4.4.2. JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

“Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso de Distrito Federal, por el propio Presidente de la República.”<sup>28</sup>

#### **4.5. DIVERSAS CLASES DE JUICIOS LABORALES.**

“Dentro del proceso laboral, existen cinco diversas clases de juicios: el ordinario, los procedimientos especiales, procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento de huelga y los procedimientos paraprocesales o voluntarios”<sup>29</sup>

Por razón del trabajo de tesis que se pretende presentar solo nos enfocaremos al procedimiento ordinario.

##### **4.5.1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Cuando se habla del procedimiento laboral nos referimos a la manera en que se tramitaran y se resolverán los conflictos individuales de naturaleza jurídica en materia laboral; a continuación me permito explicar brevemente en que consiste el procedimiento ordinario laboral.

---

<sup>28</sup>Ibidem, p. 65

<sup>29</sup>OpCit nota 25, p. 25.

#### **4.5.1.1. DESARROLLO DEL JUICIO LABORAL.**

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, la cual turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta, interrumpiendo con esto el término de prescripción.

Como se señaló en párrafos anteriores la demanda debe de presentarse por escrito, acompañando una copia a los demandados para correrles traslado, con objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a juicio.

En la demanda se expresarán los hechos en que se funden, las peticiones y de estimarse necesario se exhibirán las pruebas pertinentes, como sucede en la actualidad con el nuevo procedimiento por el reclamo de prestaciones de seguridad social en donde es obligatorio exhibir los documentos en que se funden el ejercicio de las acciones.

En materia procesal y con la intención de dar cumplimiento con los principios del Derecho Procesal mencionados en párrafos anteriores, solo existía una audiencia trifásica la cual consistía en:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y Excepciones.
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Pero debido a las reformas que salieron publicadas el 30 de noviembre de 2012 en el Diario oficial de la Federación, expedidas por el entonces

Presidente de la República el C. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, se cambió el procedimiento laboral quedando entonces reformado para que existan una audiencia consistente en dos etapas:

a) De Conciliación: en esta etapa el Presidente o funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortara a que las partes resuelvan el conflicto por medio de un arreglo conciliatorio; pero si estas persistieran en su dicho, dará la palabra al actor para que exponga su demanda.

b) De Demanda y Excepciones: en esta etapa el actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, tratándose de estos últimos casos a petición del demandado puede suspenderse la audiencia a fin de que pueda dársele oportunidad de contestar la demanda en su totalidad; así mismo el demandado puede reconvenir al actor y la junta esta obligada a señalar nueva fecha para que el actor de contestación.

Al concluir el período de Demanda y Excepciones, se citará a una audiencia de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, que tendrá verificativo a los diez días siguientes. Una vez ofrecidas y admitidas las pruebas por parte de ambas partes, la Junta señalará día y hora el desahogo de las mismas.

Una vez que ya no hay mas pruebas que desahogar y que las partes presentaron sus alegatos y que se hizo por parte del secretario la certificación de que no existen mas pruebas pendientes por desahogar , es deber y obligación de las Juntas el dictar un Laudo que ponga fin al juicio, el cual deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvencción y contestación a la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

- III. Relación de las pruebas admitidas y desahogadas.
- IV. Apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.
- V. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.
- VI. Los puntos resolutivos.

Los Laudos deberán ser firmados por los integrantes de la Junta, quienes han preparado, investigado y evaluado las pruebas. Los Laudos se dictan a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

La Ley establece finalmente que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con las demandas, contestaciones y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

## **CAPÍTULO V CRÍTICA Y PROPUESTA AL ARTICULO 873 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR**

Como ya mencionamos en el capítulo anterior refiriéndonos al procedimiento laboral, el Derecho del Trabajo tiende siempre ha intentar conciliar, a solucionar los conflictos de manera rápida y pacífica, es un deber del Estado el procurar que todos sus integrantes, ó sea sus gobernados, estén conformes con sus decisiones y por lo tanto al ser el Derecho Laboral un procedimiento monopolizado por el mismo estado este no podía ser la excepción, por lo tanto desde su creación se ideó antes que todo el procedimiento se lleve a cabo el que las partes puedan platicar y saber sus pretensiones con el fin de que puedan solucionar sus conflictos, y para esto es necesaria la audiencia de conciliación.

A lo largo de este capítulo se intentara primero hacer una breve critica del articulo 873 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, y una vez desmembrado y analizado en todas y cada una de sus partes para su entendimiento, se intentara entonces proponer una reforma al mismo con la simple finalidad de mejorar y facilitar que el procedimiento laboral cumpla con la finalidad de la Justicia; esto es, ser pronta y expedita.

### **5.1. CRÍTICA AL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en vigor es muy claro al señalar, y que en este trabajo de Tesis me permito transcribir lo siguiente:

La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor

Al principio del precepto la Ley Federal del Trabajo es muy clara al señalar que dentro del plazo de veinticuatro horas, contadas a partir del momento en que esta reciba la demanda, es obligación de la Juntas el dictar un acuerdo admisorio el cual debe señalar el día y hora en que se llevara a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; pero en la practica esto no se da, ya que debido a la carga de trabajo tan numerosa que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a los pocos empleados con los que cuentan para cumplir con sus funciones es imposible cumplir con los tiempos señalados por la misma Ley.

Es claro en la practica que las Juntas no cuentan con el material humano para llevar al pie de la letra lo que señala la Ley y por lo tanto al retrasar estos tiempos y plazos marcados por la Ley es que se dejan de cumplir con los principios del Derecho Laboral como lo son el principio de inmediatez, economía y concentración. Así mismo y en muchos casos es la falta de

preparación de los mismos servidores el que hace que los procedimientos se retrasen haciendo entonces del Derecho Laboral un procedimiento largo, tedioso y poco efectivo.

En el siguiente orden de ideas el artículo 873 señala a continuación que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones debe ser fijada para celebrarse dentro de los quince días siguientes contados a partir de que se reciba la demanda. Esta disposición no es mas que un precepto utópico, ya que la carga de trabajo con la que cuentan las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es demasiada y por lo tanto dificulta en gran medida cumplir con este plazo, ya que en la practica las audiencias son fijadas con plazos de dos o tres meses, retrasando en gran medida el procedimiento.

Este retraso del que son víctimas los procedimientos laborales solo actúan en perjuicio del trabajador y del patrón, ya que no solo los desgastan de manera física y psicológica por que es demasiado el tiempo que tienen que esperar para poder resolver su problema de índole laboral, sino que también tiene un impacto económico para las partes, ya que en el caso del trabajador su principal interés es el de trabajar y percibir dinero para poder satisfacer sus necesidades y en algunos casos mantener a una familia, y el hecho de que el proceso sea tan tardado y tedioso solo provoca que en muchos casos el trabajador sea vea en la necesidad de abandonar el mismo y perder los derechos ya generados y que por ley le correspondían.

Así mismo el artículo 873 en su ultimo párrafo señala que la junta si notara irregularidades o defectos en el escrito de demanda presentado por el trabajador o sus beneficiarios, la Junta deberá en su acuerdo hacer notar dichos errores y apercibirlos para que los subsane en un plazo de tres días y notificar de esto personalmente al actor, en la practica esto si se lleva a cabo pero de manera errónea, ya que en el acuerdo admisorio no se hace señalamiento alguno, y no es hasta el día de la audiencia de conciliación,



demanda y excepciones que se le notifica al trabajador de su omisión y por lo tanto se tiene que señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia con el fin de que la otra parte este en igual posibilidad de contestar a la demanda; y otra vez la audiencia se señala con otro retraso de 2 o 3 meses, por lo tanto si sumamos todo el tiempo que ya se perdió en el procedimiento laboral estamos hablando de seis meses, lo cual claramente ya no cumple con los principios de inmediatez, economía procesal y concentración del Derecho Procesal Laboral actuando otra vez en perjuicio de los intereses del trabajador y del patrón.

Es importante dejar muy en claro que ninguno de los retrasos antes señalados es al cien por ciento culpa de las Juntas y su personal que en ellas labora, sino que se debe en gran medida a la excesiva carga de trabajo de las que son víctimas, son demasiados casos que diariamente son llevados ante ellos para que sean resueltos y cuentan con muy poco personal, haciendo imposible que se puedan cumplir con los plazos y presupuestos marcados y contenidos en la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

## **5.2. PROPUESTA DE ADICION AL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.**

Debido a los múltiples problemas relacionados con el procedimiento laboral señalados en párrafos anteriores, y la necesidad de justicia pronta y expedita es que en este trabajo de tesis se propone una reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que no solo sería útil para fines prácticos del Derecho del Laboral, sino que también es necesarísima, ya que son urgentes cambios drásticos que le permitan a este un crecimiento que le permita estar actualizado ante los requerimientos del mundo moderno.

Es prioridad del Derecho del Trabajo el dar solución pronta a los conflictos laborales que se pudieran suscitar y al ser un Derecho social necesita avanzar

a medida que la sociedad avanza y responder siempre a las necesidades del pueblo.

En el presente trabajo de Tesis, se propone la creación de una audiencia previa al procedimiento Laboral.

Este medio preparatorio a juicio se crea con la idea en primer lugar de aligerar la carga de trabajo de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, ya que muchos conflictos en la practica son simples malentendidos que pueden ser resueltos una vez que las partes se sientan a platicar y expresan sus inquietudes; y toda vez que serían platicas fuera del procedimiento laboral contribuiría a que no existiera una carga tan fuerte de expedientes sobre las mismas Juntas.

Esta platica conciliatoria previa a la primera audiencia sería con intervención del Presidente de la Junta o con el Conciliador de la misma, con el fin de facilitar que exista conciliación entre las partes y se resuelva con mayor probidad los casos que se expongan ante ellos, y todo arreglo que alcancen las partes sería elevado a categoría de laudo y cosa juzgada no reservándose las partes ningún derecho que ejercer en relación al litis resuelto.

Así mismo para que las partes asistan y pongan el suficiente interés jurídico a la cita conciliatoria fijada dentro de la reforma que se propone al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, sería necesario hacer el apercibimiento que señala el artículo 731 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y que señala que existirá una multa de hasta siete veces el salario mínimo vigente, y que se aplicaría en contra de la parte que no se presente a la cita conciliatoria previa a que de inicio el procedimiento Laboral.

Por lo tanto y una vez explicado todo lo anterior se le tendría que anexar un nuevo párrafo al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que se propone reformar y que por lo tanto quedaría como a continuación se propone:

La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificara personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Así mismo también se le entregará a las partes un citatorio para que acudan las mismas a una cita conciliatoria ante la Junta correspondiente, seis días antes de la fecha de la audiencia para la celebración de una platica a efectos de poder conciliar entre las partes y poder dar por terminado dicho conflicto laboral con la intervención del Presidente de la Junta o del Conciliador de la misma, y en caso de no llegar a un arreglo, seguir con el procedimiento laboral, apercibiéndoles que en caso de no comparecer a dicha cita, se les hará efectivo el apercibimiento establecido en el artículo 731 fracción I, de la ley Federal del Trabajo en vigor, a criterio de la misma Junta.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviera ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en ele acuerdo le señala los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un termino de tres días, dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

### **5.3. LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE SOLUCIÓN PARA LOS CONFLICTOS LABORALES.**

La conciliación se utiliza desde tiempos remotos, en materia del trabajo en México podemos decir que nace a partir del decreto de 17 de septiembre de

1927 el cual estableció que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre los patrones y obreros, y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

### **5.3.1. DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN.**

La naturaleza humana no es perfecta sino perfectible y es en esta capacidad de poder perfeccionarla que las personas buscan solucionar los problemas, siempre de la mejor manera, buscando el mayor provecho para los interesados y en materia del Derecho del Trabajo no es la excepción.

El Derecho del Trabajo está catalogado como un Derecho moderno, que presenta nuevas opciones a la ciencia del proceso en general utilizando medios alternos de solución de conflictos como es el caso de la Conciliación.

La conciliación se puede definir como "...el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del plano jurídico procesal es una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso."<sup>30</sup>

Así mismo para muchos juristas y estudiosos del Derecho Laboral coinciden en que la conciliación podría definirse como el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.

La conciliación no es, como el mismo arbitraje, una institución propia del Derecho del Trabajo, sino mas bien del Derecho Internacional Publico, en cuyo campo se ha utilizado para evitar en unos caso y poner fin en otros a la guerra.

---

<sup>30</sup>BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, p. 417.

La Organización Internacional del Trabajo define conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera persona 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.

Estudiosos del Derecho del Trabajo coinciden cuando aseguran que la conciliación tiene como objetivo principal el acuerdo entre las partes, y que nunca será la finalidad de la misma el determinar quién tiene la razón o quién carece de ella, por lo tanto se puede entender por conciliación, el intento de componer amigablemente las diferencias entre las partes de una negociación colectiva.

La conciliación en su mas puro sentido se puede explicar como un medio para conservar o establecer la paz entre las partes ayudándolas al mismo tiempo en la preparación y conclusión de una convención, así mismo se puede considerar que el procedimiento de conciliación, da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus pretensiones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas, y así evitando con esto los gastos y perdida de tiempo que traería un proceso. Además asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista.

La conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la Justicia del Trabajo. El procedimiento de conciliación tiende a la aproximación de los puntos de vista económicos, hasta la aceptación de una solución contractual. Esto en virtud de que la mayoría de las conciliaciones concluyen con la elaboración de un convenio, que es la expresa manifestación de las partes de su voluntad.

En materia de Derecho de Trabajo la conciliación debe de agotarse antes del arbitraje, ya que representa un medio alternativo de solución al problema que es atendido. La Ley en el procedimiento conciliatorio, pone de manifiesto el

Derecho de libertad e igualdad de las partes en la Ley, como garantía máxima que funda todo Derecho Público.

Como principales requisitos para que se pueda dar la conciliación podemos resaltar los siguientes:

- A) La posibilidad conciliación debe ser obligatoria.
- B) La posibilidad de conciliación debe ser previa a que de inicio el litigio.
- C) La conciliación puede intentarse en cualquier momento de la Litis.
- D) La conciliación debe expresar la libre voluntad de las partes.
- E) La conciliación debe de celebrarse ante la autoridad competente.
- F) Y la solución alcanzada en la conciliación, debe tener carácter de cosa juzgada.

Una vez entendido todo lo anterior podemos atrevernos a asegurar que la Conciliación sirve para armonizar a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, dentro de la ya antes mencionada Justicia Social, y así lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

En la Conciliación como un medio alternativo a la solución de los conflictos es importante destacar que no se requiere como parte procedimental que se le otorgue a las partes oportunidad probatoria alguna, esto es, que al manejarse una especie de mediación entre las partes no es necesario que se respeten las mismas partes que dentro del procedimiento Laboral o de cualquier otra índole dentro del Derecho, sino que al no existir la presión de un litigio deja a las partes mas libres para que pacten lo que ha su entender consideren mas justo y que deje a todos contentos.

Otro punto importante para resaltar de la Conciliación es que debe ser siempre celebrada ante la autoridad competente. Esto debido a que es la autoridad Laboral quien se encargue de proponer las bases de la conciliación, señalando al patrón y al trabajador o a sus representantes los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el Juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. De igual manera es deber de la autoridad señalada como la encargada de llevar a cabo la conciliación el advertir sobre las ventajas de abreviar las controversias si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones.

Para lograr que la conciliación funcione en la practica se requieren ciertas estrategias y argumentos efectivos por parte de la autoridad conciliatoria, a fin de llevar a las partes, que se encuentra con un animo de lucha y discusión, hacia un estado que facilite la realización de la conciliación y ésta pueda resultar satisfactoria y justa. Así mismo es deber y obligación del funcionario que intervenga en el acto el de instruir y guiar a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones labores.

La solución que se alcance en el acto conciliatorio, una vez que éste haya sido aprobado por la autoridad, es decir, cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, éste tendrá fuerza de cosa juzgada, según ordena la Ley; dicho acuerdo se intenta que sea y resulte lo mas equitativo posible para las partes, ya que una vez que el acuerdo alcanza la calidad de cosa juzgada, las partes no pueden de nueva cuenta llevar a cabo esa controversia ante los tribunales, por lo tanto se busca que queden lo mas conformes posibles.

Al elegirse la Conciliación como medio alternativo de solución a un conflicto se acentúa el principio de inmediatez, y es necesaria entonces la presencia física de las partes o sus representantes en las audiencias que se celebran, ya que la idea es que el conflicto se de por terminado lo mas pronto posible y por lo tanto deben de procurarse eliminar cualquier tipo de facto que pueda fungir como dilatador del mismo, por esta razón es que en la propuesta de reforma al

artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor se propone el hacer efectivo el apercibimiento señalado por la Ley, en el cual se habla de multas en caso de no comparecer a las pláticas, ya que la idea es darle prontitud a las soluciones de los conflictos laborales.

Muchos autores confirman la idea de que para dar el cumplimiento a los principios básicos del Derecho Laboral, es necesario tomar el estandarte de que la conciliación es el mejor medio de solución a los conflictos, por que este favorece el dialogo entre las partes, el bajo costo de la misma, ya que si las partes tienen buena disposición el arreglo se puede lograr en una sola cita conciliatoria y por lo tanto a la prontitud de la terminación de los conflictos laborales, y dejando como consecuencia lógica que entre mas conflictos se puedan resolver en la instancia de la conciliación darán como resultado que las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje tengan menos carga laboral y entonces puedan cumplir de mejor forma con los tiempos y requerimientos que marca la Ley para los conflictos en donde sea imposible su solución por medio de las pláticas conciliatorias.

Es importante dejar clara la gran diferencia que existen entre conciliación y arbitraje ya que la primera consiste en el método por el cual se encamina a las partes para que ellas mismas, con ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales; en cambio, el arbitraje suple al entendimiento por la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del tribunal sobre el conflicto.

En conclusión se puede decir que la conciliación es una forma auto compositiva del procedimiento laboral y se convierte al mismo tiempo en la fórmula más sabia del principio de equidad e inmediatez y muchas veces en la más justa, por que son las mismas partes las que han ayudado a encontrar una justicia más pronta, aunque para ello hayan tenido que recurrir a la intervención de un tribunal que haga las funciones de conciliador.



La conciliación es una institución procesal que por desgracia se ha descuidado, y que en la práctica es mal entendida por parte de las partes, por que en muchas ocasiones solo se utiliza como una táctica dilatoria cuando el Licenciado en derecho y representante se encuentra mal preparado o no realiza un correcto estudio del caso, utiliza la excusa de querer conciliar para dilatar el procedimiento y así ganar tiempo, cuando en realidad debería de usarse como la mejor arma por parte de los practicantes del Derecho Laboral para poder darle pronta solución a los conflictos y entonces cumplir con los principios básicos del Derecho del Trabajo.

### **5.3.2. VENTAJAS DEL USO DE LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNO A LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

La mayoría de los autores y tratadistas del Derecho Laboral coinciden al afirmar que la Conciliación es el medio idóneo para la solución de conflictos en materia de los conflictos de Trabajo, y es la opinión popular la que resalta tres ventajas que ponen a la Conciliación como la mejor opción cuando de darle solución a un conflicto se trata y a continuación me permito enunciarlas:

A) La Conciliación evita el juicio formal, ya que este comprende una serie de fases que van desde la preparación y presentación de una demanda, hasta la celebración de un conjunto de audiencias y la emisión por parte del tribunal correspondiente de una resolución definitiva, siendo todo esto una clara pérdida de tiempo si tenemos claro que con la conciliación se puede llegar a un arreglo en una sola cita.

B) Impide la demora que un juicio representa, pues por mas agilidad que se de al procedimiento que deba seguirse, éste tiene que cumplir con un curso lógico, determinado y preciso, del cual no puede apartarse la autoridad judicial, por así preverlo las leyes correspondientes.

C) Obtiene la satisfacción las partes, que ven limadas sus diferencias y a cambio obtienen un buen numero de sus pretensiones cumplidas.

Otra de las principales ventajas que nos ofrece la Conciliación radica pues en su función social, entendiéndose esta como el acuerdo equilibrado que se busca en la conciliación, ya que a través de esta se busca dejar conforme a dos de sus sectores mas importantes como lo son el patronal y el obrero, así mismo la Conciliación funciona como un medio que infunde confianza en los interesados para acudir ante la justicia, ya que les brinda la oportunidad de ser escuchados y de ellos mismos escoger a los conciliadores que les permitan llegar a ellos mismos a un arreglo que los deje contentos y satisfechos.

Como otra característica a resaltar como ventaja de la Conciliación como medio alternativo a la solución de conflictos de carácter laboral puede ser la toma individual de decisiones por parte de los que intervienen como obrero y patrón o sus representantes, ya que sin la presión del juicio, de un termino o de la necesidad de preparar pruebas, estos pueden hacer libremente las propuestas o cambios que consideren necesarios para llegar a un arreglo que los deje contentos y de por terminado el motivo del conflicto laboral.

La Conciliación brinda a las partes la satisfacción del arreglo, pues se trata de una solución a la cual llegaron de manera conjunta y no existe el sentimiento de que la otra parte ya se por tener mas dinero o influencias haya sido favorecida de algún modo, se habla entonces de que en un arreglo conciliatorio ninguna de las dos partes pierde, sino que ambas partes ganan.

La idea de que la conciliación se intente antes de que de inicio el procedimiento laboral surge por la necesidad de que las partes no vayan con ningún resentimiento ni confiadas en que tienen la razón, sino que en ambas partes exista esa disposición y necesidad de llegar a un arreglo.

Es bien conocido por parte del sector patronal que la negociación con los

obreros es lo mas recomendable en lo que se refiere a conflictos de carácter laboral, ya que en la relación obrero patronal siempre existen dos versiones de un mismo hecho y por lo mismo llegar a un Juicio es muchas veces un volado, en el cual el sector patronal se juega muchísimo mas capital que el sector obrero y que siempre un arreglo económico de manera pronta puede significar a la larga en un ahorro de muchísimo dinero.

Una vez entendido que la Conciliación representa una de las mejores opciones como un método de solución alterna de los conflictos Laborales que muchas veces es recomendable agotarla antes de llegar al juicio, a manera de resumen me permito en el presente trabajo de Tesis, enumerar algunas otras ventajas antes no mencionadas:

- I) Nulo costo económico. (gratis)
- II) Soluciones expeditas. (debe desarrollarse en el menor número de audiencias procurando concentración, sencillez e informalidad en la participación de los interesados)
- III) Independencia de criterio, la función conciliatoria debe desahogarse por conducto de personas que tengan independencia e imparcialidad de criterio, evitando cualquier presión externa que influya sobre sus razonamiento, para obtener una imparcialidad en los resultados.
- IV) Razonamiento de equidad y de justicia a través de las propuestas o sugerencia que haga el conciliador que permitan la satisfacción de sus respectivos intereses.
- V) Se reduce el grado de estrés que representa tener un problema jurídico no resuelto.
- VI) Se reduce el tiempo de solución del conflicto.

VII) Se evita, en gran medida las cargas probatorias que trae aparejada la existencia de un juicio.

VIII) Existe la posibilidad de que las partes obtenga beneficios mutuos ( a diferencia de lo que ocurría en un juicio, en que quizás solo alguna parte obtenga u laudo favorable).

IX) Se propicia un ambiente de mayor tranquilidad emocional al haber logrado solucionar un asunto en forma directa y personal.

X) Se evita provocar inconvenientes a terceras personas. (testigos)

XI) Hay mayor disposición de las partes para cumplir el convenio respectivo, pues generalmente están de acuerdo en realizar aquello a lo que voluntariamente se comprometen.

XII) En su caso, también existe un procedimiento de ejecución de los convenios respectivos, en caso de incumplimiento de alguna de las partes, por lo que existe seguridad jurídica.

XIII) Es mas factible acercarse al ideal de justicia, en lo justo que puede ser la conciliación, derivado de la avenencia de la partes.

Por lo tanto es claro que se puede afirmar que la Conciliación es el mejor método así como también el más eficaz como medio alternativo de solución de conflictos ya que no solo es claro que tiene ventajas refiriéndonos a la forma dentro del procedimiento laboral, sino que también representa en un cumulo de avances en cuanto al fondo del Derecho Procesal del Trabajo; es importante y trascendental para este estudio el que se hable entonces de la importante papel que juega entonces el conciliador dentro de esta reforma que se pretende hacer dentro del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor,

por lo que en capítulo siguiente me permito explicar.

### **5.3.3. IMPORTANCIA QUE JUEGA EL CONCILIADOR Y SU FUNCIÓN.**

La función conciliadora requiere de personas especializadas en las tareas correspondientes a quienes les favorece tanto conocer la legislación sustantiva como la aplicación de ciertas condiciones psicológicas que permitan infundir confianza en las partes.

Un conciliador debe poseer por una parte cualidades personales, como son la capacidad de relacionarse bien con todos, la sinceridad, la aptitud de análisis, serenidad de carácter, agilidad mental, perseverancia y paciencia. El impacto del conciliador en las partes dentro del conflicto debe ser positivo, para ello se requiere de experiencia, responsabilidad, criterio y sentido práctico. Sin duda el factor psicológico juega un papel de gran importancia. Como toda profesión, la credibilidad misma del conciliador en sus funciones y el reconocimiento de sus ventajas permitirá su ejercicio en ética y resultara exitosa. A todas las virtudes antes mencionadas debe sumárseles por supuesto la ética y es entonces como se obtiene la fórmula del conciliador ideal, ya que para que un conflicto de cualquier naturaleza se pueda resolver por medio de la conciliación es importantísimo que se capacite y dote de ciertas armas que permitan al que funja como conciliador de una capacidad de persuasión y de convencimiento excepcionales.

Con la reforma que se pretende realizar al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en vigor se pretende en primer lugar reducir la carga de trabajo con la que cuentan las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, pero al mismo tiempo se busca entonces cumplir con la principal encomienda que tiene cualquier servidor público encargado de impartir Justicia, y es que esta sea pronta y expedita, y es entonces donde entra la titánica labor que se presenta para los conciliadores, ya que no solo es necesario que estén comprometidos con su trabajo, sino que es de vital importancia que se especialicen y capaciten

para que puedan dar un mejor servicio y por lo tanto se cumpla entonces con los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Por lo tanto el funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones, porque si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada, y como se ha explicado en párrafos anteriores las partes ya no podrán volver a intentar acción alguna referente a dicho conflicto ya resuelto.

Es deber de las Juntas procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intente salvar sus diferencias; el problema radica que en la practica esta función esta desatendida y requiere que se le de una mayor importancia, ya que al tener las Juntas un cumulo importante de trabajo descuidan la parte conciliatoria por considerarla como un mero trámite.

La realidad es que las partes por si solas no intentan la conciliación y generalmente son empujadas por sus propios abogados, ya que lo que realmente deja ganancias en los litigantes es cuando se llega a la etapa de juicio, y es por lo que la etapa conciliatoria se convierte en un mero tramite.

Es por eso y a manera de una breve conclusión que se debe de considerar de suma importancia y trascendental la reforma que se propone al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo; en este trabajo se propone la creación de una platica conciliatoria que le permita a las partes ponerse en contacto y sentarse a platicar con el ánimo de arreglar el conflicto mucho antes de que el Juicio en materia Laboral de inicio, lo que ocasionaría que si se llegaran a arreglar en esta audiencia de platicas se redujera en gran medida la carga de trabajo de Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, permitiendo a los funcionarios que en ellas laboran brindar un mejor servicio o hacer mas eficiente su trabajo y con este cumplir con el presupuesto de hacer Justicia pronta y expedita.

## **CONCLUSIONES**

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es un Derecho Social, y por lo tanto es el Estado el encargado de administrar Justicia, monopolizando de esta forma el procedimiento Laboral.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo desde su concepción fue creado con la finalidad de servir como balanza que equilibrara los derechos y las obligaciones de las fuerzas de la producción como lo son el capital y el trabajo.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo se define como la rama del Derecho Público encargado de regular las relaciones laborales y tutelar el trabajo humano, con el objetivo de darle forma al concepto de Justicia Social y equilibrio a la igualdad jurídica plasmado en los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- La Conciliación es el esfuerzo que el Ejecutivo del Estado pone al alcance de las partes en conflicto para lograr un acercamiento y tratar de que lleguen a un acuerdo la mayoría de las veces para su plena satisfacción con el objetivo primordial de conseguir el Equilibrio y Justicia Social de las relaciones entre Trabajadores y Patrones, sobre todo por que el Trabajo no es un articulo de comercio y hay que respetar la dignidad de quien lo presta y darle la seguridad Jurídica a quien a invierte.

QUINTA.- Por lo tanto a la Conciliación la podemos definir como el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de

llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.

SEXTA.- La Conciliación como medio alternativo a la solución de conflictos en materia Laboral supondría mejoras significativas al procedimiento Laboral, ya que representaría menor carga de trabajo para las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

SÉPTIMA.- En la actualidad las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje no cumplen con la obligación de brindar justicia pronta y expedita por las enormes cargas de trabajo acumulado por la gran demanda de conflictos laborales.



## **BIBLIOGRAFÍA.**

BALTASAR ,FLORES, Cavazos, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, 3ª ed., México, Trillas, 1989.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México.

DE BUEN L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 12ª ed., México, Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22 ed., México,

FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, *Introducción al estudio del Derecho y Derecho Civil*, 10ª ed., México, Porrúa.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al estudio del Derecho*, 44ª ed., México, Porrúa.

GARCIA SAMANO, Federico, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª ed., México, Themis,

PETIT, Eugine, *Derecho Romano*, 23ª ed., México, Porrúa.

PORRUA PEREZ, Francisco, *Teoría del Estado*, 40ª ed., Porrúa, México.

TENA SUCK, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed. México, Trillas.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa.

## **LEGISGRAFÍA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Vigente.

Ley Federal del Trabajo en Vigor.