



UNIVERSIDAD  
DE  
SOTAVENTO A.C.



---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO EN LA  
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES”.**

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

**PABLO VENTURA HERNÁNDEZ**

ASESOR DE TESIS:

**LIC. DILIA DEL CARMEN ÁVILA CASANOVA**

**Villahermosa, Tabasco, 2015.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco este gran logro a DIOS, por brindarme la vida y sustentarme en cada paso que doy. A mis padres que me han apoyado con sus consejos, y con su dedicación para conmigo.

También a todos mis colegas, Compañeros y amigos que han alegrado mi vida a cada momento y que me han permitido vivir extraordinariamente mi fase universitaria.

Con todos mis respetos  
Pablo Ventura

## INDICE

PAG.

### INTRODUCCIÓN

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS

#### **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....1**

1.1 Descripción del problema .....1

1.2 Formulación del problema.....2

1.3 Justificación del problema.....3

1.4 Formulación de hipótesis.....3

1.4.1 Determinación de variables.....4

1.5 Delimitación de objetivos.....4

1.5.1 Objetivo general.....4

1.5.2 Objetivos específicos.....4

#### **CAPITULO II: MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA .....5**

2.1 Antecedentes de la ubicación.....5

2.2 Ubicación geográfica.....5

#### **CAPITULO III: MARCO TEÓRICO.....7**

3.1 Derecho del Trabajo.....16

3.1.1 Principios procesales del Derecho del Trabajo.....18

3.1.2 Fuentes del Derecho del Trabajo ..... 20

3.1.3 Finalidades y Características del Derecho del Trabajo..... 23

Los derechos laborales.....	26
3.2 Contrato de Trabajo .....	26
3.2.1 Salarios.....	27
3.2.2 Jornada de Trabajo.....	28
3.2.3 Días de descanso.....	29
3.2.4 Capacitación y Adiestramiento .....	30
3.2.5 Aguinaldo .....	31
3.2.6 Vacaciones (Prima Vacacional) .....	32
3.2.7 Reparto de utilidades.....	33
3.2.8 Finiquitos y liquidación.....	34

**LA PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL.....35**

3.3 Procuración de Justicia laboral .....	36
3.3.1 Principios en materia de Derechos Laboral.....	38
3.3.2 Autoridades del Trabajo.....	46
3.3.3 Secretaria del Trabajo y Previsión Social.....	46
3.3.4 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.....	49
3.3.5 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.....	50
3.3.6 Junta de Conciliación y Arbitraje.....	51
3.3.6.1 Estructura y competencia de las autoridades locales.....	51

**LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES .....54**

3.4 Conflictos laborales en México.....	55
3.4.1 Forma de resolución de conflictos laborales.....	58
3.4.2 El procedimiento Abreviado en materia laboral .....	61
3.4.3 Propuesta para el procedimiento laboral.....	62

3.4.5 Procedibilidad .....	63
3.4.6 Etapas procesales.....	64
<b>CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>67</b>
4.1 Investigación cualitativa.....	67
4.1.2 Investigación no experimental.....	67
4.1.3 Investigación documental.....	67
4.1.4 Delimitación de la población.....	67
<b>CAPITULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>68</b>
5.1 Tabulación.....	68
5.2 Interpretación de resultados gráficos.....	70
5.3 Conclusiones del tratamiento estadístico.....	73
5.4 Propuesta de tesis .....	74
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>78</b>
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>82</b>

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

La impartición de justicia sin duda es uno de los mundos más complejos que toda sociedad puede tener, no solo por el embrollo del concepto justicia que representa una idea mutable a momentos, a personas y a valores; sino porque una vez conceptualizada, son humanos falibles quienes se encargan de entregarla a los demás a través de la creación y la sanción de las leyes.

En el caso particular, la justicia laboral mexicana es un claro ejemplo de cómo se ha venido deformando y envejeciendo el derecho de manera tal que hemos terminado al día de hoy con esquemas injustos por atender principios que en su momento de aplicación, atendían, o al menos buscaban atender, principios justos.

Sin embargo, para nadie es un secreto que las relaciones laborales tienen un alto índice de lesión de los derechos fundamentales del trabajador. Porque el poder de dirección cuenta con una fuerte presunción de legitimidad. De esta manera, si el trabajador alega una violación de un derecho constitucional, tendrá que presentar pruebas en contra de dicha presunción de legitimidad, lo cual resulta muy complicado, ya que un 99% de estas violaciones son encubiertas tras actos de aparente legalidad.

Si bien es cierto que como derecho social se deben mantener estas ideas de equilibrar condiciones desiguales, en nuestra realidad actual, el sistema de impartición de justicia laboral mexicano excede en el otorgamiento de privilegios a trabajadores que no necesariamente les corresponden y que se traducen en desventajas indebidas para el patrón y viceversa.

## 1.2 Formulación del problema

Dentro de los conflictos laborales se encuentra como característica principal el interés de los actores del proceso productivo, el cual siempre estarán en contraposición. Pese a ello, se ha avanzado en cuanto a este tema se refiere, a través del dialogo y la negociación entre los trabajadores y patrones.

No obstante los significativos logros que se han obtenido entre trabajadores y patrones, a través de la participación de las autoridades laborales, sus intereses como clase social distinta continuaran siendo encontrados, por lo que sin duda alguna es necesariamente obligatorio, el establecimiento de métodos y procedimientos que coadyuven y garanticen que las resoluciones serán apegadas a derecho en correlación con los derechos de ambos sujetos, es decir, tanto patrón como trabajador.

Por lo que en base a lo expuesto, es necesario plantear las siguientes preguntas de investigación:

¿La implementación del procedimiento abreviado en la Ley Federal del Trabajo, coadyuvaría a la procuración de justicia laboral en México?

¿Se garantizaría la justicia laboral, a través del procedimiento abreviado?

"La implementación del procedimiento abreviado en la resolución de conflictos laborales, que se dirimen en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco"



### **1.3 Justificación del problema**

El sistema de justicia laboral mexicano, caracterizado por su integración tripartita y su ubicación en el ámbito del Poder Ejecutivo, es un legado del pasado corporativo y autoritario que ha generado persistentes cuestionamientos por su falta de imparcialidad, oportunidad y eficacia en su desempeño y, más aún, por los altos niveles de discrecionalidad, simulación y corrupción a que da lugar. Sin embargo, se trata de una de las zonas del ordenamiento laboral más defendidas por sus principales beneficiarios, que no son los trabajadores.

Tanto los empleadores Como el gobierno y los sindicatos aliados a éstos, han blindado a este sistema y se resisten a un verdadero cambio estructural. A lo más, han estado dispuestos a aceptar cambios en los procedimientos, como los adoptados en la reforma procesal de 1980 y los que se incluyeron en la reforma laboral aprobada en 2012, que no modifican las condiciones adversas a las que tienen que enfrentarse los trabajadores en los conflictos individuales y colectivos en los que defienden sus derechos fundamentales, se trate de la preservación del empleo o de la recuperación de sus prestaciones o de los que atañen al proceso organizativo y reivindicativo.

### **1.4 Formulación de hipótesis**

En la primera etapa del proceso ordinario, Conciliación, demanda y excepciones, cuando las partes no se encuentran notificadas y emplazadas, la primera etapa del juicio se atrasa el juicio laboral o en caso de no asistir a la conciliación alguna de las partes, se programa nueva fecha de audiencia ocasionando el alargamiento del juicio.

### **1.4.1 Variables**

#### **INDEPENDIENTE.-**

- 1.- La notificación
- 2.- Emplazamiento al demandado

#### **DEPENDIENTE.-**

- 1.- Juicio laboral

### **1.5 Delimitación de objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Implementar un procedimiento abreviado en la resolución de conflictos laborales dentro la ley federal del trabajo.

#### **1.5.2 Objetivos específicos.**

- Definir los procedimientos a usarse para el procedimiento abreviado en materia laboral
- Identificar la viabilidad y los alcances de la implementación del procedimiento abreviado .
- Seleccionar un nuevo proceso abreviado para la terminación anticipada del juicio laboral.

## CAPITULO II

### MARCO CONTEXTUAL DE REFERENCIA

#### 2.1 Antecedentes de la ubicación

La Junta Local De Conciliación y Arbitraje del Estado De Tabasco se encuentra ubicada en la av. 27 de febrero, esquina Ignacio López Rayón s/n colonia centro, a un costado se encuentra el parque Hidalgo, frente a la institución esta una primaria y por la parte de atrás se encuentra las oficinas de la farmacia unión.

#### 2.2 Ubicación geográfica

La junta local de conciliación y arbitraje se encuentra en una zona urbana, en el centro del municipio del centro de Villahermosa Tabasco, cuenta con a un lado con el parque llamado Hidalgo, cerca también de esta institución se encuentra una tienda comercial Soriana, alrededor de esta también se encuentra la institución Comisión Federal de Electricidad, y de igual manera de esta misma se encuentra el palacio de gobierno del Estado.



La junta local de conciliación y arbitraje tiene 6 pisos dentro de los cuales se encuentran diferentes departamentos que la conforman en la planta baja se encuentra la oficialía de partes donde se reciben las demandas y en el que aproximadamente se reciben más de 4000 mil demandas en cada año ,también se reciben exhortos, promociones etc.

También se encuentra la sala de convenios la cual es muy reducida para llevarse a cabo este trámite, cuenta con sótano que es la sala de acuerdos de la junta especial donde se checan todos los expedientes cuando es necesario se acuerden y también la base de datos de la especial, en el primer piso se ubica la junta local donde se llevan las audiencias, cuenta con 12 mesas para litigar las demandas, también se encuentra una área de convenios y la presidencia.

En tercer piso se encuentra la junta especial donde se llevan audiencias también, en el que cuentan con 12 mesa también y su área de convenios y un departamento de archivos, en el cuarto piso se encuentra secretaria de acuerdos de la junta local, y el área de ejecución, en el siguiente piso, el quinto está el archivo de la junta local y la base de datos para que los litigantes puedan checar sus expedientes y en el sexto piso se encuentra actuaria de la junta local y la junta especial esta área se encarga de recibir las demandas que se reciben en oficialía de partes, quienes ponen fecha para la primera audiencia con fecha de tres meses después de haberse presentado y de quienes los actuarios se encargan de notificar y emplazar a los demandados.

Cabe mencionar que este proceso es tardado ya que por el inmenso número de expedientes retrasa a los pocos actuarios que se encargan de realizar las notificaciones, y por lo que cuando se celebra la fecha de audiencia no se lleva acabo, por no haberse quedado notificada todas las partes y en la que se acuerda a señalar nueva fecha posteriormente tres meses más para otra audiencia.

## CAPITULO III

### MARCO TEORICO

#### EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÈXICO

##### Antecedentes Históricos

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Como bien lo señala el Maestro Mario de la Cueva, *“la aplicación de un Derecho del Trabajo en México era fundamental, un Derecho del Trabajo que cubriera las necesidades de la clase trabajadora”*<sup>1</sup>, si bien, observamos que a nivel mundial se suscitaban acontecimientos que originaron condiciones más humanas para los trabajadores, con más razón eran indispensable buscar una reglamentación que restableciera la libertad y la dignidad al trabajo en nuestro país, la cual se dio en la siguientes circunstancias y gracias a un proceso de arduos esfuerzos.

Para el mejor estudio del desarrollo del Derecho del Trabajo en México y lograr analizarlo de forma sistemática, se utilizará la clasificación que Jesús Castorena (1984), dividió las etapas de la siguiente forma:

ÉPOCA AZTECA: El pueblo azteca se integraba en el núcleo de su población, por personas que requerían del desempeño de un trabajo para subsistir y por otro lado, por los nobles y señores, que eran las clases privilegiadas que obtenían de los primeros los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades, sobre la clase guerrera recaían dos funciones fundamentales, gobernar y hacer la guerra. La clase de los sacerdotes, tenía a su cargo la práctica

---

<sup>1</sup> CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ra. Edición, México, Porrúa, 1975.135p.

de los ritos y ceremonias religiosas, resultaba que la clase sacerdotal gobernaba indirectamente a la población azteca. El común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental, sin embargo no era la agricultura su única ocupación, había entre los aztecas, artesanos que practicaban un oficio.

La clase de los comerciantes era aliada de los guerreros, a la que servía proporcionándoles los datos que obtenían en sus expediciones para que realizaran sus conquistas.

El pueblo azteca satisfacía sus necesidades, primero mediante un trabajo personal, cuyo objetivo era el cultivo de las tierras, segundo mediante una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios artículos y por ultimo tenían intercambio de productos con otros pueblos.

Este pueblo practicaba algunos principios entre los cuales encontramos, la libertad de trabajo y el hecho de que el trabajo solo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba sus servicios y quien los recibía.

En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre, en otras palabras ni siquiera los prisioneros de guerra llegaron a ser objeto de explotación. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de una percepción íntegra de la remuneración. La esclavitud no tuvo las características que se presentaron en Europa, el esclavo no dejó de concebirse como un humano, nunca se le vio como una cosa.

Las causas de la esclavitud eran por la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre para poner en esclavitud a su hijo o del hombre libre así mismo. El esclavo que quería dejar de serlo, lo conseguía tan solo con el hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo.

ÉPOCA COLONIAL: La Colonia entabló una pugna ideológica entre la ambición de los conquistadores y las virtudes de los misioneros. El trabajo de la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara de la ciudad y de la mano de obra.

El trabajo de las ciudades se ejecutó bajo sistemas corporativos, el sistema de los gremios de la Colonia fue similar pero no igual al régimen corporativo europeo, en la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficios de los comerciantes de la península.

La obra indígena fue cosa deliberada y premeditada de los conquistadores al someter a esclavitud a los indios, cuya mano de obra considerada como la riqueza más grande de América, sin embargo fueron tan grandes y numerosos los abusos cometidos que no se hizo esperar la intervención de los reyes de España para proteger a los indígenas.

Las leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación, fueron la piedra angular de la legislación social en México, constituyen un verdadero código de especie. Algunos de ellos regularon aspectos como el contrato sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo a los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al periodo de un año, aseguraba la percepción efectiva de su salario y prohibición de las tiendas de raya, entre muchas otras.

No omito mencionar que estas leyes eran creación de los conquistadores y aun existían grandes desigualdades entre el indio y el conquistador, sin embargo fue un buen comienzo. Por lo que ve al trabajo del campo se instituyó el pegujal, o sea la entrada de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, con animales y útiles de labranza del patrón.

La encomienda fue forma de trabajo forzoso en sus principios, se reglamentó para sustituir la prestación de servicios, por el pago de un tributo, paga que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para su persona y sus intereses. El encomendero, con la autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con los trabajos de los indígenas que les habían sido dados en la encomienda, a fin de que los tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. Además de un salario en dinero, el encomendero tenían la obligación de darle de comer al indígena, se prohibía el trabajo de menores de 18 años, a la mujer casada se le prohibía que sirviera en casa de españoles y en el caso de mujeres solteras se requería del permiso paterno para ello, se prohibía el trabajo de las mujeres durante el embarazo así como en los cuatro meses después del parto.

**ÉPOCA DEL MÉXICO INDEPENDIENTE:** La etapa independiente fue ajena al problema social del trabajador, no se lograba visualizar proceso alguno de maquinismo en el trabajo, lo que por consecuencia originaba que el hombre estaba en busca de su libertad en todo momento, sin embargo ante dichas circunstancias fueron gestándose movimientos y acontecimientos transcendentales para nuestro país, por lo que entendemos que el escenario fue cambiado poco a poco.

El primer acto en escena sucede el 19 de octubre de 1810, la abolición de la esclavitud fue decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, es de gran trascendencia porque aún no se hablaba de derecho frente a los esclavos puesto que desconocían toda calidad humana, sin lugar a dudas este avance fue de un gran significado.

En 1811 y 1812 las cortes españolas decretaron la abolición de los servicios personales semejantes, en la Ley del 8 de Junio de 1813 se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidades de licencia.



Don José María Morelos, al continuar el movimiento por Hidalgo, lo transformó y lo encauzado hasta lograr la verdadera liberación de México. En 1813 José María Morelos declara americanos a todos los habitantes y, desconoce la distinción de castas y razas. En los sentimientos de la Nación, consigna como antecedente de la libertad y de la protección del trabajo, entre otras disposiciones, las siguientes:

9º Que los empleos los obtengan sólo los americanos.

10º Que no se admitan extranjeros, si no artesanos capaces de instruir, libres de toda sospecha.

12º Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

No obstante, la realidad es que no surgió nada a favor del trabajador en el aspecto normativo, sin duda el obstáculo era el mismo en el sistema imperante.

La Constitución de Apatzingán de 1814, con la influencia de las ideas democráticas de la Revolución Francesa y de las constituciones francesas de 1793 y de 1795, instituye por una parte, la igualdad de todos los nacidos en América y no por otro lado reconoció la libertad de trabajo: "*Art. 38: Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública*"<sup>2</sup>.

El principio de igualdad del Plan de Iguala se confirma con el Decreto de 1822, en 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII. El 15 de mayo de 1856 Ignacio Comonfort expidió

---

<sup>2</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*, 23p. edición, México Esfinge, 200p.

el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que resultó una legislación menos protectora que las Leyes de Indias.

El objetivo de la Revolución de Ayutla fue derrocar la dictadura de Santa Ana, se convocó a un Congreso Constituyente que dio origen a la Constitución de 1857 la cual contiene disposiciones relativas al trabajo, en los artículos 4º y 5º se consigna la libertad de profesión, industria y trabajo, y así como el principio de que *“nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”*.

A la par de los sucesos acontecidos, el gran jurista Ignacio Vallarta (2001) opina entorno a la explotación de los trabajadores y ante la posibilidad de proponer el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país: “que en armonía con el pensamiento individualista liberal, las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley”.

Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso y en defensa de los campesinos y de los trabajadores, el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en los artículos 69 y 70, prohibió los trabajos gratuitos y forzados.

El 1º de noviembre del mismo año expidió lo que se denominó Ley del Trabajo del Imperio donde se concedía libertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, pago de salario en efectivo y libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo.

**ÉPOCA CONTEMPORÁNEA:** Ante esta falta de legislación, la vida de los trabajadores transcurre en igual desprotección, puesto que los salarios seguían siendo raquíuticos y la explotación prevalecía, lo que creaba una difícil situación social.

El 30 de abril de 1904, el gobernador del estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley que establecía la obligación de prestar el servicio médico requerido y el pagar el salario de los trabajadores, hasta por tres meses en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

El año de 1906 fue la muestra real de las necesidades de los trabajadores, puesto que el país atestiguó dos grandes acontecimientos de gran importancia, primeramente en el mes de junio, movimiento de huelga en Cananea, Sonora en la que los trabajadores estaban conscientes de la explotación de que eran objetos y se organizaron para realizar movimientos de protesta dicho movimiento fue aplastado por el gobierno con violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones políticas eminentes, ya que un año más tarde los propios trabajadores tomaron las armas con el fin de derrocar el régimen porfirista. Unos meses más tarde un acontecimiento similar sucedió en Rio Blanco, Veracruz, donde de la misma forma se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga, éstas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía de los trabajadores en contra de las empresas y del gobierno por las condiciones en las que laboraban, para solucionarlas exigían mejores salarios y la suspensión de los privilegios que otorgaban a los empleados estadounidenses. Estos dos tristes hechos nos dan una idea más cercana de cuál era la situación del trabajador en México a principios del siglo XX.

En el estado Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906 se definía el único riesgo de trabajo, como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él. Se fijaron indemnizaciones que cubrían, en caso de incapacidad permanente, hasta dos años de salario, en ese mismo año se publicó "El Manifiesto" y "El Programa del Partido Liberal", presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se examinaba la situación del país en esa época, las condiciones de los obreros y campesinos, y se proponían reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Además proclamó algunos principios e instituciones que luego se consagrarían en la constitución de 1917,

como la igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición de trabajo para menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio entre otros.

El entorno que se presentaba en el país, más que nada en el medio rural, fueron las causas que llevaron al país hasta el movimiento armado cuando se dio la Revolución de 1910, que fue la primera revolución social del siglo XX.

En 1911, por decreto del Presidente Francisco I. Madero se creó el Departamento del Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales. En Aguascalientes, la ley del 23 de agosto de 1914 decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios.

El 15 de septiembre de 1914 se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí. El día 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlangan, publica un decreto que se llamó Primera Ley del Trabajo para esa entidad el 28 de diciembre de 1915, esta ley fue en parte antecedente del artículo 123 constitucional. En la cual se reglamentaba la jornada de trabajo, argumentado que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, regulaba de igual forma los descansos y días festivos, el salario, el trabajo de la mujer y por primera ocasión se visualiza una autoridad, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales.

En 1916, en Coahuila se creó una Ley sobre Accidentes de Trabajo, a fin de abrir la posibilidad de que en los códigos civiles se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En noviembre 1916 el jefe del ejército constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al país una nueva constitución, se logró presentar un proyecto el cual se materializó el 5 de febrero de 1917, al darse la promulgación de Nuestra Carta Magna.

Al discutirse el artículo 5º constitucional, se lanzó la idea por un grupo de diputados de incluir en él las bases reguladoras de trabajo, después de deliberar se acordó en adecuar un capítulo especial para dichas bases, por lo que se formuló un proyecto del artículo 123, el cual fue aprobado sin mayor dificultad, así es que se establecieron en el artículo 123, los derechos fundamentales de los trabajadores en nuestro país.

El contenido primitivo del artículo 123 constitucional (1998), establecía lo siguiente: *“Art. 123: El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una mera general todo contrato de trabajo.”*

El mencionado artículo sentó las bases sobre: el contrato de trabajo, el cual comprendía los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores. El trabajo de menores y mujeres, concretando la edad de admisión y la jornada de trabajo de los menores, reglamentando el trabajo de mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.

Así mismo, instituye la asociación profesional en favor de los obreros y de los patrones. En ceder el derecho de huelga a los trabajadores, para equilibrar su situación jurídica frente a los patrones.

Por último instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo. Sin embargo, al paso del tiempo y debido a las necesidades que se presentaban dentro de la clase trabajadora, fue necesario adecuar este precepto, originando de igual forma la creación de la Ley Federal del Trabajo, puesto que era indispensable una

reglamentación específica para dar abasto a las exigencias en aumento de los trabajadores.

### 3.1 Derecho del trabajo

La transformación cotidiana de la vida implica cambios y adaptación. Algunos cambios ocurren lentamente, otros se presentan súbitamente, y un solo hecho puede generar variadas y múltiples modificaciones en la conducta social, como el trabajo, actividad constante y permanente.

A lo largo de la historia conjuntamente con la evolución del hombre, se ha visualizado de la misma forma la evolución del trabajo, por tal motivo se le han dado distintas acepciones. En el Antiguo Testamento, se entiende como castigo; en el régimen; corporativo así como en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida e incluso sus hijos quedaban ligados al trabajo.

El trabajo, como actividad acompañante de la humanidad, motiva el desarrollo cultural, hace historia, conduce al hombre al encuentro de ideales; por ellos transforma el mundo.

La palabra trabajo proviene del latín *trabs-trabis*, que significa traba, se podría definir al trabajo como *“la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa”*.<sup>3</sup> Esta valiosa actividad se ha convertido en una conducta inseparable del hombre, además de que le ha dado un contenido económico a su existencia y ha permitido evolucionar al ser humano tanto en lo individual como en lo colectivo.

---

<sup>3</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Porrúa, México, 2006.p.235

Por otro lado BERMUDEZ (2000) decía que se entiende que el trabajo humano se distingue del de las bestias y de la energía inanimada de las maquinas porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana.

En México, el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo señala: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Actualmente y desde una concepción muy personal, definió al trabajo como “el medio o la herramienta mediante el cual el ser humano desarrolla sus potencialidades y satisface sus necesidades”, esto en virtud de que en la actualidad se busca una realización personal, la cual trae como consecuencia un beneficio para él y su familia.

Partiendo de la importancia que tiene el trabajo en la vida de todo ser humano, ubiquemos así la regulación del mismo, puesto que el derecho del trabajo surgió con el objeto de normar las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario.

Sabemos de antemano que esta relación entre trabajador y patrón no ha sido del todo fácil, puesto que ahí convergen dos intereses contrapuestos: el de quien trabajar menos y ganar más y el de quien pretende ganar más y pagar menos, ante esta disyuntiva poco a poco se veía la necesidad de que un nuevo derecho regulara estos afanes controvertidos, que los normara con equidad y surgiera un derecho protector de clase, capaz de establecer un equilibrio social.

De tal suerte que existen un sin número de definiciones para esta rama del Derecho, a como bien lo define Urbina: “el conjunto de normas principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de sus esfuerzos

materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”.

Por otra parte el Dr. Roberto Báez Martínez (2001) opina que es “el conjunto de normas que se proponen realizar la justicia social en equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Derivan de lo anterior es importante mencionar que el alcance que tiene el Derecho del Trabajo va más allá del trabajador, puesto que norma también los derechos de la sociedad en su conjunto.

La importancia de esta disciplina refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país, el Derecho del Trabajo debe contribuir fundamentalmente a atender y remediar, no solo a normar, los requerimientos esenciales de la mayoría social, ya que los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales.

El contenido del Derecho del Trabajo proclama en forma definitiva su carácter de ciencia autónoma e independiente, es en efecto un derecho autónomo, porque como se afirma por distinguidos estudiosos del derecho, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, didáctica, doctrinal y hasta histórica.

### **3.1.1 Principios procesales del Derecho del Trabajo**

Un principio básico del Derecho del Trabajo, es el equilibrio entre los factores de producción: el capital y el trabajo, cada uno representado por una clase social. En otras palabras estos principios o normas protectoras se esfuerzan por conservar un equilibrio en las fuerzas productivas, que aseguren la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población.



**PRINCIPIO DEL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL:** Toda persona en edad de trabajar tiene derecho de hacerlo en condiciones dignas, por consecuencia se deriva el principio de a trabajo igual, salario igual. El trabajo es un deber social de las personas, pero tal motivo, entre las obligaciones de los trabajadores, se les impone la de trabajar con intensidad, cuidado y esmero; puesto que el incumplimiento de tal obligación perjudica no sólo el interés patronal, sino el de toda una sociedad.

**PRINCIPIO DE LA IDEA DE LA LIBERTAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO:** Dispone la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y las mínimas condiciones favorables de trabajo. El Derecho del Trabajo, reafirma la libertad y rompe las limitaciones que se le habían impuesto en perjuicio del trabajador.

Los Derecho Humanos, en sus dos aspectos, como derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo, ya que los primeros son necesarios para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DERECHO DEL TRABAJO:** Tanto la idea de la libertad como la de igualdad van de la mano, ya que la igualdad sin libertad no puede existir y ésta no se da si falta la primera. La idea de igualdad tiene gran influencia dentro del Derecho del Trabajo, es la fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por una reglamentación del trabajo y que continua siendo uno de los factores más poderosos para su integración.

**PRINCIPIO SOBRE LA IDEA DE LA DIGNIDAD HUMANA:** Al reglamentarse la relación laboral, en la Constitución de 1917, se pensó en la dignidad humana consistente en los atributos que corresponden a la persona, por el solo hecho de ser persona, el primero de los atributos consiste en que es un ser con los mismos derechos que los demás, de tal suerte que el trabajador tiene

indiscutiblemente el mismo derecho de que se le trate con las mismas consideraciones que se le da al patrón.

PRINCIPIO DEL TRABAJO. LA EXISTENCIA DECOROSA DEL SER HUMANO Y LA VIDA: Estos aspectos tienen una estrecha relación entre sí. La finalidad última del Derecho del Trabajo, es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso, una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia.

De igual forma se considera que el trabajador y su familia tienen derecho no sólo a alimentarse, sino también a disfrutar de una vivienda confortable. Asimismo, el derecho de trabajo es protector no sólo de la vida del trabajador sino también de su salud, estipulándose la Previsión Social en la Ley Federal del Trabajo.

### **3.1.2 Fuentes del Derecho del Trabajo**

La palabra fuente proviene del vocablo latino font fontis, que significa lugar donde brota el agua. Se trata de hacer referencia al punto de creación del derecho.

Las fuentes del derecho del trabajo se dividen en fuentes reales y fuentes formales. Las fuentes reales deben entenderse como los acontecimientos que son originales de la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de normas por parte del estado, son las que señalan la esencia, la sustancia de los preceptos.

Mientras que las fuentes formales son las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del estado,

debemos entender que estas fuentes son para el derecho del trabajo las mismas que se dan en el derecho en general. Dentro de las fuentes formales encontramos a la Constitución, la ley, la costumbre y el uso, la Jurisprudencia, el contrato colectivo, la sentencia y el contrato-ley.

**LA CONSTITUCIÓN:** Es la fuente primaria del Derecho del Trabajo, trata de fijar los principios fundamentales del derecho del trabajo dentro del texto de la Constitución con la finalidad de que estos principios y postulados del nuevo derecho sean más duraderos.

**LA LEY:** Es un cuerpo jurídico específico, es decir la regulación de las relaciones obrero patronales, en cuanto a su origen, requiere de un procedimiento solemne en su elaboración. La Ley del Derecho Laboral es una fuente principal, es una suma de normas abstractas y generales que contienen preceptos jurídicos laborales imperativos.

**LA COSTUMBRE Y EL USO:** En el Derecho del Trabajo no se distingue entre costumbre y uso, pues no priva el principio de la autonomía de la voluntad.

El derecho del trabajo se rige por normas imperativas, ya que puede suceder que el trabajador al celebrar su contrato, ignore los usos y costumbres de la empresa, pero esto no es un obstáculo para que la empresa reclame su aplicación.

**LA JURISPRUDENCIA:** Es otra fuente importante del derecho del trabajo, por ejemplo por nombrar un caso específico, la Corte en materia de despido, anteriormente correspondía al trabajador demostrar el hecho del despido, y al patrón la causa justificada que tuvo para separar al trabajador.

Las juntas consideraban que no era suficiente y absolvían, dándose tal circunstancia por años, sin embargo la Corte cambio su criterio y estableció que

era el patrón el que tenía que probar el abandono de trabajo. Tal situación nos da entender que la jurisprudencia nos sirve para cambiar el rumbo de una realidad en ocasiones no es benéfica para el trabajador, hasta la fecha se ha aplicado la jurisprudencia en contradicción de tesis.

**EL CONTRATO COLECTIVO:** Se considera que el contrato colectivo es la primera fuente autónoma del derecho del trabajo, el contrato colectivo es el pacto que celebran un grupo de trabajadores y otro de patrones para fijar las bases conforma a las cuales deberán celebrarse los contratos individuales de trabajo.

El contrato colectivo en México se celebra en relación a un número determinado de empresas pero no puede extenderse a trabajadores de otra empresa, sin embargo su aplicación abarca a todos los trabajadores que prestan sus servicios.

**LA SENTENCIA:** En el derecho del trabajo, se refieren a sentencias (laudos) que dictan las juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos de orden económico y en controversias de naturaleza jurídica cuando se refiere a la interpretación genérica de las cláusulas de un contrato, la sentencia es la herramienta que permite un equilibrio respecto a las resoluciones que se le dan a los trabajadores.

La interpretación en el derecho del trabajo nació para satisfacer necesidades vitales mediante normas sencillas.

### **3.1.3 Finalidades y Características del Derecho del Trabajo**

La finalidad del Derecho de Trabajo, será la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones.

El Derecho del Trabajo surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, es importante que no sea un derecho solapado, su propósito consiste en reivindicar para el trabajador los derechos mínimos inherentes a la persona, como humano que es. El derecho a trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona y que el Estado debe tutelar.

La maestra Alena Garrido menciona, que los fines del Derecho son jurídicos y económicos, los primeros son porque el supuesto fundamental de esta disciplina jurídica es hacer efectiva la autonomía de la voluntad de las partes que forman una relación jurídica en la celebración de un contrato de trabajo.

Por lo que los fines jurídicos son tres: a) Garantizar la autonomía de la voluntad, b) Regular jurídicamente las condiciones de prestación del servicio y c) Proteger a los trabajadores.

Mientras que los fines económicos, hacen énfasis en mencionar, en el trabajador GARRIDO (1999) opina que es uno de los factores del ciclo de la producción, ya que presta sus servicios y a cambio recibe una serie de prestaciones, uno de los fines económicos fundamentales, es fomentar y proteger la producción.

Por otro lado el estudioso del Derecho Baltasar Cavazos, reflexiona sobre la diversidad de los fines del derecho, pues abarcan desde la necesaria tutela del trabajador, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales.

1.- Fin Sustancial y Primario: es la proteccion del hombre que trabaja, ya sea visto desde el punto de vista individual o colectivo.

2.- Fin Sustancial de Carácter Individual: Es la regulaciòn de las condiciones de trabajo, acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, es decir regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relacion laboral.

3.- Fin Sustancial de Carácter Colectivo: Es la coordinaciòn armònica de los intereses que convergen en cada empresa, este fin va màs allà, puesto que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la produccion y la armonia de los intereses del capital y el trabajo.

Las carcteristicas fundamentales del Derecho del Trabajo son las siguientes:

LA EQUIDAD: Considerando a este vocablo como un sinònimo de igualdad, es el resolver las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, màs que a la letra de la Ley; sin embargo de acuerdo a lo dispuesto en Nuestra Carta Magna, los Tribunales del Trabajo tienen la obligacion de razonar jurìdicamente, motivar y fundamentar sus resoluciones.

LA JUSTICIA SOCIAL: Es la concepciòn que se tiene de la doctrina ideològica, que busca un mejor y màs liberal trato asi como retribuciones a la clase trabajadora.

EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCION: Se refiere a la que Derecho del Trabajo busca la coordinaciòn y la armonizaciòn de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales, el capital y el trabajo.

LA PROTECCION ESPECIAL A LA CLASE TRABAJADORA: La Ley, de forma expresa otorga proteccion al trabajador por considerarlo la parte màs debil y vulnerable de la relaciòn laboral.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES: Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que le otorgan la Constitucion y la Ley Federal del Trabajo, y en caso de que lo hagan, dicha renuncia serìa nula.

DERECHO CONSTANTE: En toda relaciòn laboral, las partes no pueden reconocer y reducir las condiciones de trabajo o los minimos señalados en la Constituciòn y en la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho del Trabajo en la actualidad tiene que estar basado en tres fundamentos como lo es el respeto mutuo de derechos, la compresiòn reciproca de necesiddes y la coordinacion tècnica de esfuerzos.

Hablando del respeto mutuo de derechos, es importante mencionar que le momento en que el patròn y el trabajador se respeten mutuamente, se habrà dado un paso importante en la evolucion armonica del derecho laboral, por otro lado al contemplar la compresiòn reciproca de las necesidades.

Es necesario que el patròn comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, y de igual importancia seria que el trabajador comprendiera que el patron se ve aquejado no sòlo por los problemas del orden laboral, sino por la competencia desleal y por las problematicas que aquejan a su empresa.

## **LOS DERECHOS LABORALES**

### **3.2 Contrato de Trabajo**

Es un documento en el que se establecen los derechos y obligaciones de un trabajador y un patrón.

Existen tres tipos de contratos:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:** De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Mientras que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** Según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

**CONTRATO LEY:** De conformidad con lo que establece el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias



entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

### **3.2.1 Salarios**

Etimológicamente Salario deriva del latín salario, que significa 'pago de sal' o 'por sal'. El término proviene del antiguo imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro, dado que la sal en la Antigüedad era una de las pocas maneras que se tenía de conservar la carne, es decir, poniéndola en salazón.

Por otra parte, se define al salario como la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador por parte de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Es decir, es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, y que este no puede ser inferior al salario mínimo vital.

El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo, de acuerdo a lo que establece el numeral 90 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la ley permite al patrón hacer deducciones al salario de los trabajadores a cambio de algún tipo de prestación, siempre y cuando sea un beneficio superior a la cantidad descontada

### 3.2.2 Jornada de Trabajo

La jornada laboral del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida.

Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

Si el horario establecido impidiera que se pudiera realizar la jornada completa, el patrón podrá imponer el cumplimiento íntegro de la jornada.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Existen tres tipos de jornadas:

Jornada diurna: 8 horas laborales, entre las 6:00hrs. y las 20:00hrs.

Jornada nocturna: 7 horas laborales, entre las 20:00hrs y las 6:00hrs.

Jornada mixta: 7.5 horas laborales, comprendidas entre el horario diurno y nocturno.

Existen además las jornadas extraordinarias, las cuales deben de tener el consentimiento del trabajador, las cuales pueden ser de la siguiente forma:

- Máximo 3 horas diarias y deben ser pagadas al doble.
- El límite son 3 veces por semana.
- Si se labora más tiempo, se debe de pagar al triple.

### 3.2.3 Días de descanso

Esta prestación, hace referencia a que por ley, a la semana se tiene derecho a 1 día de descanso por cada 6 días de trabajo, aparte de los días de descanso obligatorios, es decir, los días feriados.

Son días de descanso obligatorio:

- El 1º de Enero
- El 5 de Febrero
- El 21 de Marzo
- El 1º de Mayo
- El 16 de Septiembre
- El 20 de Noviembre
- El 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de Diciembre

El trabajador no tiene obligación de trabajar los días de descanso obligatorio, salvo que el patrón y trabajador se pongan de acuerdo y deberán serle pagados como se mencionó arriba.

El artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la junta de conciliación permanente o en su defecto la de conciliación y arbitraje.

Los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. Si se labora

los domingos, la empresa o patrón debe de pagar ese día, con un 25% adicional como mínimo (prima dominical).

### **3.2.4 Capacitación y Adiestramiento**

Para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del adiestramiento.

El adiestramiento es la acción destinada a desarrollar habilidades y destrezas del colaborador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, preponderantemente físico. El adiestramiento consistente en cursos formales destinados a crear especialistas calificados en el transcurso de unos años.

Es importante destacar que las metas de los adiestramientos son lograr que las personas que trabajen perfeccionen sus conocimientos y prácticas, así como habilidades que les permitan aplicar los conocimientos en una forma significativa, especialmente en actividades donde desempeñen su labor logrando así preparar una persona que sirva de modelo y capaz de trabajar con los demás en vez de trabajar para los demás.

Por otra parte, la capacitación incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo. Fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje bien planificado.

Se imparte generalmente a empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual, preparándolos para desempeñarse

eficientemente; en síntesis podemos afirmar que toda empresa o institución debe orientar la “capacitación para la calidad y la productividad”.

En términos generales y de conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, es la obligación que tiene la empresa o patrón de proporcionar la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridas para que el empleado pueda desempeñar su trabajo de mejor forma

### **3.2.5 Aguinaldo**

El aguinaldo es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados o a quienes perciban una jubilación, convirtiéndose el mismo en un salario más que se suma a las doce mensualidades percibidas en concordancia a los doce meses laborales. El trabajador debe recibir mínimo 15 días de salario, antes del 20 de diciembre.

Si bien las condiciones en las cuales se pagará debe ser según nuestra legislación laboral vigente en dinero, siendo ésta pagadera en la primera quincena de diciembre de forma general.

Por ley y de conformidad con lo que establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo: “Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este”. Si no se laboró el año completo, corresponde la parte proporcional, incluso aunque ya no se trabaje en ese lugar.

### **3.2.6 Vacaciones (Prima Vacacional)**

La prima vacacional es la prestación correspondiente al importe que reciben los trabajadores, a fin de contar con mayor disponibilidad de recursos durante los periodos vacacionales a que tienen derecho anualmente.

El trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber trabajado un año, y mínimo le corresponden 6 días.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios. Posteriormente, cada año que se labore, se deben aumentar dos días de vacaciones, hasta obtener 12 días. De ahí en adelante, se aumentarán 2 días vacacionales después de cada 5 años laborados. Además, el trabajador debe recibir, por los días de vacaciones, su salario diario más un 25% extra.

### **3.2.7 Reparto de utilidades**

El reparto de utilidades es la participación de las ganancias de una empresa por parte de los trabajadores; cuando una empresa registra ganancias en el periodo de un año la empresa tiene la obligación de entregar una parte a los trabajadores, el reparto de estas utilidades va en función del tiempo trabajado, no considerando el tiempo extra y el salario por lo que no todos reciben el mismo importe.

El cálculo de las ganancias o utilidad de la empresa es por medio del estado de resultados, donde a grandes rasgos se registran las ventas (ingresos) menos los gastos (egresos) más o menos utilidad o pérdida financiera (esto es por intereses pagados o ganados, diferencias por tipo de cambio, etc.) a ese total se le descuenta el importe pagado de impuestos y el resultado es la utilidad o pérdida de la empresa, a esa utilidad se le descuenta la utilidad de los socios y el resto se reparte entre los trabajadores.

Por lo que el reparto de utilidades es un pago adicional al salario que realizan los centros de trabajo cuando han tenido ganancias en el año. Se paga durante los meses de mayo y junio, sobre lo que obtuvo la empresa el año anterior.

Así mismo se establece que la participación de utilidades es un reconocimiento a los trabajadores por su aportación en la producción de utilidades de su centro de trabajo, estas utilidades varían dependiendo de la antigüedad, el salario de cada trabajador y el número de días trabajados en el año.

### **3.2.8 Finiquitos y liquidación**

El finiquito es el documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajo pendientes.

El trabajador recibirá por finiquito la suma de:

- Los días trabajados en el mes.
- Parte proporcional de aguinaldo
- Las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo trabajado
- Prima Vacacional

- Prima de Antigüedad y otras prestaciones de acuerdo a su contrato que no le hayan cubierto.

Por una parte el finiquito es el recibo por el que tanto el trabajador como el empresario dan por terminada la relación laboral y donde se calculan y liquidan todos los haberes pendientes con el trabajador, sea cual sea la causa de finalización del contrato: despido, finalización del contrato, baja voluntaria, entre otros. La firma del finiquito no es obligatoria para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene que firmar.

Mientras la liquidación tiene su origen en el despido con responsabilidad patronal, es decir, cuando el empleador o patrón decide prescindir injustificadamente de los servicios del empleado, entonces tiene que "indemnizarlo" ya que le está privando de su fuente de empleo.

La liquidación consiste en tres meses de salario diario integrado, y de la prima de antigüedad, y en caso de que el trabajador demande y gane ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación en su trabajo y el patrón se niegue a reinstalarlo, deberá además cubrir el pago de 20 días de salario por cada año de servicios.

## **LA PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL**

La administración de la justicia laboral, tal y como está contemplada en la legislación mexicana, en principio, nos mostraría la existencia de un ordenamiento jurídico consolidado con objetivos bien determinados. No obstante estas apreciaciones, es necesario mencionar que la eficacia de la norma jurídica deja mucho que desear.

Los problemas que arrastra la administración de justicia laboral en el país tienen que ver con una serie de rasgos característicos del derecho mexicano; el



idealismo, el paternalismo, el legalismo, el formalismo y con el nivel de penetración del derecho en la sociedad.

En México se cuenta con una construcción jurídica original en materia de derecho social. Sin embargo la mayoría de las disposiciones en materia de administración de justicia laboral ha resultado sólo un cúmulo de buenos deseos, que si bien forman parte del derecho positivo, sufren problemas de eficacia y efectividad, es decir están lejos de ser derecho vigente.

Esta situación se puede ejemplificar en las zonas rurales con el trabajo agrícola y en las zonas urbanas con el sector informal.

En esos dos espacios, los buenos propósitos de la Secretaria del Trabajo, los fines de las procuradurías del Trabajo y de la Inspección del Trabajo son desbordados.

La legislación en materia de administración de justicia laboral es el producto de una construcción jurídica original. Pero es también un ejemplo del idealismo que ha caracterizado al derecho de la región. Idealismo que en muchas ocasiones se aleja demasiado de lo posible, es decir, de la realidad que pretende regular.

El derecho en México podría calificarse como un derecho moderno, el cual cuenta con una serie muy completa de instituciones bien desarrolladas; existen tribunales especializados para la resolución de litigios y la aplicación del derecho cumple los requisitos formales de ser general, abstracta, impersonal y universal.

Se cuenta también con una producción doctrinal especializada y muy importante. Por lo que no sólo se habla en términos de derecho privado y de derecho social, sino que también se habla en términos de derecho social.

### 3.3 Procuración de Justicia laboral

En la REAL ACADEMIA (1989) la procuración etimológicamente, proviene del término “*cura*”, cuya acepción deriva de “*cuidado, solícito*”. Por su parte, la Real Académica de la Lengua Española establece como sentido de “procurar”, las diligencias o esfuerzos que se ejecuten para conseguir o realizar lo que se desea y en otra acepción, “*facilitar o proporcionar una cosa a alguien, o intervenir para que lo tenga*”.

El derecho del trabajo, como discurso jurídico de toda sociedad moderna, responde a la interrelación entre lo social y lo jurídico, y por consecuencia puede considerarse como dialéctico. La administración de la justicia laboral es un ejemplo claro: ésta ha sido marcada por los avances de la sociedad y está a su vez condicionada por el discurso jurídico dominante de cada época.

Uno de los fines primordiales del derecho es la solución pacífica de las controversias, para el que se requiere de una respuesta rápida y eficaz a fin de mantener el orden social establecido.

En nuestro sistema jurídico, esta garantía al acceso a la justicia pronta, expedita e imparcial se establece en el artículo 17 constitucional, reconociendo así la importancia de la misma al determinarla en la norma fundamental que dota de jurisdicción a todo nuestro sistema.

En materia laboral, esta celeridad, más que un ideal, se convierte en una necesidad apremiante debido al carácter alimenticio de los beneficios que se pretenden, situación que dista mucho de cumplirse en la praxis.

Un aspecto valioso y generalmente descuidado en nuestro sistema es la prevención de situaciones dañosas para las partes en conflicto, de tal forma que se requiere incentivar el conocimiento de los derechos y obligaciones tanto de los

patrones como de los trabajadores, a fin de concientizar a los actores y evitar con ello situaciones dolosas por cualquiera de las partes que afecten las relaciones laborales.

En este sentido, se debe considerar que la situación económica actual, así como la dinámica poblacional, han generado que la búsqueda de soluciones al problema de la creación de empleos se convierta en una situación prioritaria a nivel mundial.

Por lo que se ha establecido, incluso, que el derecho laboral, tutelar hasta ahora del trabajador, gire su protección a la fuente de trabajo a fin de conservar el objeto mismo de su materia.

Por lo que otro elemento para favorecer la prevención de conflictos de intereses en la relación obrero patronal, es la capacidad de los empleadores, quienes, por el sólo hecho de serlo, padecen injustamente debido a concepciones erróneas, ya que la concentración mayor de la fuerza de trabajo se encuentra precisamente en las micro, pequeñas y medianas industrial, cuyo empresarios carecen muchas veces de los medios necesarios para saber con exactitud el contenido de sus responsabilidades y la manera más eficaz para cumplirlas.

Resulta indiscutible asimilar que las condiciones actuales en las relaciones sociales, y en particular las laborales, no son las mismas de siglos anteriores.

Los derechos sociales ya no pueden ser exclusivamente derechos compensadores, sino que tienen que mirar hacia largo plazo, representado verdaderos mecanismos de inclusión social para hacer efectivo el derecho de vivir en sociedad, como afirma Rosanvallon, (1995) que el problema no consiste solamente en conquistar derechos sino en hacerlos vivir como derechos reales.

### 3.3.1 Principios en materia de Derechos Laborales

#### 1.- PRINCIPIO DE CENTRALIDAD DEL TRABAJADOR:

En el derecho privado actual como un consecuencia de la valoración de los derechos fundamentales, que “son la forma contemporánea de los derechos naturales”<sup>4</sup>, se entiende a que, actuando aquéllos a modo de un núcleo en el que la persona sea su centro, giren a su alrededor los derechos iusprivatistas. Ello se expresa en la centralidad de la persona.

Esa centralidad actualmente se visualiza con notable nitidez en el derecho de daños, en donde en la cosa-cuerpo y luego señalar su propietario, sino advertir de qué manera el perjuicio a la persona referente sobre una relación con su sistema de pertenencias.

Con anterioridad a esa focalidad personal concretada en el trabajador, el derecho del trabajo, tras una evolución por demás conocida, ve a la relación contractual de trabajo como la única de carácter patrimonial que implica de modo directo a la persona, la personalidad y la libertad misma del trabajador, en tanto que deudor de trabajo.

Relación aquella, en la que la “intimidad de la conexión entre su objeto y su sujeto hace que la prestación de trabajo sea personalísima en sentido jurídico estricto, noción distinta y que no debe ser confundida con la más bien sociológica de que se dé una relación personal, entre las partes del contrato.

Se trata de una relación caracterizada por una implicación de la persona del trabajador en el trabajo prestado a otros, tanto por la subordinación del trabajador al empresario y su entrada en la empresa, como por la dependencia de la vida del trabajador y de su familia de la retribución, que es su único medio de sustento.

---

<sup>4</sup> ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del trabajo*, 8ª edición, México, 1983, P.178.

Consiguientemente, cabe postular en el derecho del trabajo, como principio nuclear, al de la centralidad de la persona del trabajador, en tanto la persona humana ha de ser el verdadero centro de toda actividad social, política y económica.

Ese principio sería el propio de un nuevo modelo del derecho del trabajo, que podría serlo el de la sociedad postindustrial, al que Borrajo Dacruz denomina “Derecho personalista del trabajo”. En efecto, está en proceso de constitución, como nuevo individuo histórico-jurídico, un derecho transaccional, entre libertad y autoridad; entre individualismo y colectivismo, pero cuyo centro nuclear es el hombre mismo en cuanto persona.

Este derecho sirve, en el trabajador su condición de productor y consumidor, y su punto de partida está en la aceptación del trabajador como persona plena y, por tanto, *sui iuris* señor de sí mismo.

Esa personalización apunta a la esencial libertad del trabajador. En tal sentido es que todo el derecho del trabajo está característicamente ordenado, a la tutela de la libertad, o más bien de la misma personalidad humana del trabajador.

## 2.- PRINCIPIO PROTECTORIO Y SUS PRINCIPIOS DERIVADOS:

### A) EL PRINCIPIO PROTECTORIO:

Para mejor apreciar al principio protectorio cabe puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador, protección imprescindible para que el ordenamiento jurídico como sistema de paz sea social y moralmente justo.

El principio protectorio, consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador, tiende a nivelar desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador y el empleador, lo que se traduce en menor poder de negociación en el primero de ellos.

Con la salvedad de que en la medida que opere eficazmente el garantismo colectivo esas desigualdades se atenúan notablemente, de todos modos, respecto del trabajador individual, suele mantenerse su situación de inferioridad, por lo que conserva su vigencia el principio protectorio.

## B) PRINCIPIOS DERIVADOS DEL PRINCIPIO PROTECTORIO.

### a) PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD:

El principio de indisponibilidad resulta de la restricción dispositiva individual del trabajador, y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para hacer abandono de un derecho reconocido a su favor.

Llevado a su extremo, este principio colocaría al trabajador como un menor tutelado, cuando lo que debe perseguirse es su promoción integral y, que en lo jurídico se logre que sea de verdad *sui iuris*. De ahí que esa indisponibilidad ceda en la celebración de un negocio liberatorio, en el cual se garantice su libertad de decisión por el acompañamiento de la respectiva entidad sindical o del contralor del negocio por autoridad administrativa o judicial.

### a) PINCIPIO DE JERARQUIA NORMATIVA:

El principio de jerarquía normativa consiste en la aplicación preferencial de las normas mínimas inderogables; y en caso de concurrencia de la norma más favorable legal, convencional colectiva o contractual individual de las que rijan en la concreta situación en conflicto.

El criterio de elección ha de ser a del englobamiento orgánico, teniendo en cuenta el conjunto de las normas referidas a la misma institución, toda vez que cada institución del derecho del trabajo tiene un régimen unitario.

b) PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:

El principio de la condición más beneficiosa recepta como derecho adquirido, es decir, que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada, a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo, que comporten beneficios posteriores al inicio de aquella, que se adquieren con alcance permanente e intuitu persona.

Debe tratarse de condiciones originadas en normas contractuales, expresas o tácitas de alcance individual, ya que las originadas en convenciones colectivas tienen su propio régimen en orden a la vigencia temporal de sus cláusulas. En un nuevo convenio colectivo, dentro de la libertad negocial, puede haber condiciones laborales in melius o in peius.

En el segundo supuesto, se opera un regresividad de los beneficios sociales, que aunque no sea deseable puede constituir la condición para alcanzar otros objetivos tan valiosos como el de la conservación del empleo, entre otros. Frente a un convenio colectivo con cláusulas in peius no resulta invocable el principio de la condición más beneficiosa.

c) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO:

El principio de igualdad de trato se concreta en que de parte del empleador, el trabajador reciba un tratamiento igual, para iguales, en iguales circunstancias. Esa matizada igualdad de trato, que no consiste en un igualitarismo mecánico, equivale a la prohibición de trato diferente arbitrario.

De este principio se configura el respectivo derecho subjetivo a no ser tratado arbitrariamente con desigualdad.

d) PRINCIPIO DE FAVOR DE LA DUDA:

En su origen, el principio in dubio pro operario implicó invertir el principio vigente en el derecho privado, según el cual los casos dudosos deben resolverse a favor del deudor. La inversión consistió en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se encuentra en la mayoría de los casos en la situación de acreedor.

Actualmente, en el derecho privado se ha operado una transformación; y se pasó desde una protección basada en la posición obligacional de deudor, a una asentada en la situación contractual. La primera alude al favor de los deudores, la segunda al favor de los débiles, implicando a grupos de contratantes débiles.

De este modo, de principio de excepción, el in dubio pro operario ha pasado a ser una especie dentro del principio generalizado del favor de los débiles. Este último recoge una tendencia de tomar en cuenta específicamente la posición de debilidad estructural en el mercado.

Para la aplicación del principio de favor de la duda, entendida ésta como indeterminación del ánimo entre dos extremos contradictorios, debe ser insuperable. Insuperabilidad una vez agotado el examen de las normas en cuestión o de la meritación de la prueba según el caso.

e) PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

Como consecuencia simultánea de la buena fe, de la desigualdad entre las partes, del repudio al fraude y a la simulación de ilícitos, y a la interpretación racional de la voluntad de las partes en orden a cuál es el negocio jurídico laboral que concertaron, se configura el principio de la primacía de la realidad.



Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

La consecuencia práctica es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación las normas imperativas que la rigen.

#### f) PRINCIPIO DE CONVERSACIÓN DEL CONTRATO:

Este principio no es exclusivo del contrato de trabajo, sino que se encuentra como principio general de derecho contractual, para que éste surta todos los efectos queridos por las partes y requerido por el ordenamiento jurídico.

En el derecho privado contemporáneo, el principio de conservación se orienta a preservar hasta donde sea posible lo programado por los contratantes al formalizar el acto. Sus efectos prácticos se proyectan en favorecer la invalidez y la ineficacia parcial.

Tradicionalmente, al principio de conservación del contrato de trabajo se ha vinculado con la estabilidad y con la forma clásica de una relación a tiempo completo, en el mismo lugar y para toda la vida. Positivamente, ello se tradujo en el principio de la duración indefinida de la relación.

Tal principio aparece por la proliferación de contratos laborales de duración temporal, al extremo de que ha llegado a plantearse, la razón a la duda de si tal contratación sigue siendo la excepción a la regla o si, por el contrario, ésta en trance de convertirse ella misma en regla.

### 3.- PRINCIPIO DE ACTUACIÓN COLECTIVA Y SUS PRINCIPIOS DERIVADOS:

#### A) EL PRINCIPIO DE ACTUACIÓN COLECTIVA:

En las relaciones colectivas de trabajo, su principio básico es el de actuación colectiva, en virtud del cual los grupos socio profesionales ejercitan sus poderes de autorganización, según la libertad sindical, de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva, de auto tutela laboral colectiva y de participación.

El sustento del principio de actuación colectiva reside en el principio político-social de subsidiariedad. Esta delimita las competencias sociales implicando que la sociedad, o el estado como su organización jurídica, no deben asumir facultades que exceden lo que cada persona individual o cada grupo social menor pueden hacer por sí mismos.

La función del principio de actuación colectiva es la de organizar el derecho colectivo del trabajo, en sus dimensiones interna, externa y conflictual a la que cabe añadir la dimensión empresarial en la cogestión.

#### B) LOS PRINCIPIOS DERIVADOS DEL PRINCIPIO DE ACTUACIÓN COLECTIVA.

##### a) EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL.

En la dimensión interna, el principio de la libertad sindical legitima frente al estado y frente a los empleadores el ejercicio individual y colectivo de la actividad sindical, sin otras restricciones que los impuestos por el orden jurídico en función del bien común.

En lo individual, el principio faculta para incorporarse o no incorporarse a un sindicato; en lo colectivo, a construir el sindicato, organizarlo y actuar

externamente, sin prohibiciones estatales ni injerencias o discriminaciones de los empleadores.

b) EL PRINCIPIO DE AUTONOMIA NORMATIVA O AUTORRELACIÓN LABORAL COLECTIVA:

En la dimensión externa, opera el principio de autonomía normativa o de autorregulación colectiva, por la cual tiene eficacia la voluntad colectiva de los trabajadores, de ordinario a través de sus sindicatos, para negociar colectivamente con los empleadores, mediante convenios o acuerdos colectivos, lo inherente a la materia laboral regulando los propios intereses socioeconómico.

c) EL PRINCIPIO DE AUTOTUTELA LABORAL COLECTIVA:

En la dimensión conflictual, el principio de auto tutela laboral colectiva habilita al ejercicio colectivo de defensa de los intereses laborales, socioeconómicos, ejerciendo el derecho de huelga y otras medidas de acción directa.

d) EL PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN :

En la dimensión empresarial, el principio de participación se concreta en la asunción colectiva de responsabilidades por los trabajadores en la gestión de la empresa, según diversos niveles de concreción, variada de acuerdo a las circunstancias.

### **3.3.2 Autoridades del Trabajo**

La procuración de justicia laboral, desde la perspectiva de la defensa de los trabajadores, está a cargo de las procuradurías federal y local, las juntas de conciliación y arbitraje local y federal, conforme a la distribución de competencias que señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria.

Las funciones que tienen estos órganos gubernamentales son muy diversas, ya que van desde la promoción y asesoría de los derechos y obligaciones de los trabajadores, hasta la representación de los mismos ante las autoridades correspondientes, así como la interposición de juicios y recursos procedentes para la defensa de los intereses de sus representados.

### **3.3.3 Secretaria del Trabajo y Previsión Social**

Desde que se añadió a la Secretaria de Industria y Comercio una sección autónoma y bastante completa en materia de trabajo hasta la creación del departamento autónomo del trabajo y, posteriormente, de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las facultades otorgadas a ésta han evolucionado en aspectos de carácter fundamental.

La Secretaria guardo sus facultades de conciliación y de vigilancia de la legislación. No obstante ello, de una política laboral caracterizada por el abstencionismo estatal, se pasó a otra en donde la característica fundamental era la creación de derechos, de actividades concretas de arbitraje; de un sistema defensivo de los derechos del trabajador y de las condiciones de trabajo.

Las funciones que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal atribuye a la Secretaria del Trabajo, de acuerdo con su naturaleza, se pueden señalar las siguientes:

1) En materia de trabajo:

- a) Vigilar y aplicar las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.
- b) Procurar el equilibrio entre los factores de la producción.
- c) Formular los proyectos de ley, decretos, reglamentos y acuerdos del presidente de la Republica en los asuntos de su competencia.
- d) Formular y analizar las estadísticas generales en materia de trabajo.
- e) Preparar los manuales de organización e instrumentos de apoyo administrativo y mantenerlos actualizados.
- f) Participar en las reuniones ministeriales en las que se traten asuntos de su competencia, así como en las comisiones intersecretariales, transitorias y permanentes, cuando lo disponga el jefe del Poder Ejecutivo.
- g) Controlar y vigilar el funcionamiento de los organismos paraestatales; es especial, de las empresas y fideicomisos de su competencia.

2) En materia de previsión social:

- a) Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales.
- b) Intervenir en los asuntos relacionados con la seguridad social.
- c) Tener el control administrativo de los organismos descentralizados de la administración pública federal que le han sido subordinados y de aquellos de los que forma parte en los que el secretario del Trabajo integre los respectivos consejos de administración en los términos estatutarios de cada uno de ellos.

La responsabilidad de la Secretaria del Trabajo es dar a conocer los derechos y obligaciones laborales en general, promoviendo la construcción de un sistema laboral equilibrado y que resulte como consecuencia del desarrollo

integral del ser humano, que este sustentado en la capacitación, el avance tecnológico y el uso responsable de los recursos, que considere como interlocutores a todas las organizaciones representativas de los trabajadores y de los patronos, lo cual debe traducirse en más y mejores empleos.

Actualmente la misión de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social es satisfacer las demandas de la sociedad, en particular la de los actores del sector laboral, traduciéndose en conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común, debe promover con innovación y eficacia una cultura, una legislación e instituciones que impulsen el trabajo de la sociedad como expresión de la dignidad de la persona, para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia.

Promoverá el empleo digno libre de riesgos, así como la capacitación para la productividad y competitividad; coadyuva a disminuir las graves desigualdades sociales impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores laborales a fin de contribuir a generar un desarrollo económico sustentable e incluyente.

### **3.3.4 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo**

Es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que tiene dentro de su ámbito las siguientes facultades:

- a) Representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por éstos en todos los conflictos individuales y colectivos, que se relacionen con el trabajo o se deriven de la aplicación de los contratos de trabajo, leyes o reglamentos sobre la materia.
- b) Resolver las consultad jurídicas que les sean planteada y, en su caso, representarlos ante las autoridades del trabajo en todas las cuestiones

que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o que deriven de dichas relaciones.

- c) Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales.
- d) Denunciar, en la esfera administrativa o judicial, la falta o retención del pago de salarios o reparto de utilidades, interponiendo igualmente las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar tal omisión.
- e) Denunciar, ante el pleno de las juntas, las contradicciones en que hayan incurrido las juntas especiales al pronunciar sus laudos, exhortando a unificar el sentido de tales decisiones a fin de que exista congruencia en las mismas.
- f) Denunciar el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral, para obligarlos al cumplimiento de las normas jurídicas.
- g) Proponer a las partes involucradas en conflictos o controversias que sean de su incumbencia, soluciones amistosas para el arreglo de unos u otras, haciendo constar dichos arreglos en actas autorizadas que tendrán pleno valor probatorio.

En términos generales las procuradurías del Trabajo están encargadas de la defensa gratuita de los trabajadores en la reivindicación de sus derechos y la protección de sus intereses económicos.

De tal suerte que los objetivos que se derivan de la misión de la Procuraduría federal de la Defensa del Trabajo son los siguientes:

- Prevenir los conflictos laborales, a través de la asesoría y la conciliación.
- Fortalecer la procuración de la defensa del trabajo de competencia federal en las entidades federativas.
- Fortalecer la capacitación y el desarrollo del capital humano.
- Incorporar la innovación y la mejora continua en las operaciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

### **3.3.5 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**

Este Tribunal funciona en pleno, integrado por la totalidad de los magistrados, y en salas, que serán cuando menos tres, y se integrarán cada una, por un magistrado representante de los trabajadores y un magistrado “tercer árbitro”, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como presidente de sala.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tiene competencia para conocer:

- a) Los conflictos individuales entre los trabajadores y las dependencias y entidades sujetas al apartado B del artículo 123 constitucional, incluyendo a las Sociedades Nacionales de Crédito, Banco de México y el Patronato del Ahorro Nacional.
- b) Los conflictos colectivos entre los respectivos sindicatos y las dependencias y entidades citadas. Los conflictos entre los sindicatos y sus dependencias.
- c) Del registro de sindicatos y federaciones, sus estatutos, reglamentos sindicales y mesas directivas y comités ejecutivos.
- d) Del depósito de condiciones generales de trabajo, comisiones mixtas de escalafón, comisiones mixtas de seguridad e higiene y sus reglamentos.

### **3.3.6 Junta local de Conciliación y Arbitraje**

Aunque la legislación del trabajo reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional es de carácter federal, la competencia para su aplicación se distribuye entre las autoridades federales y las estatales. La primera se refiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual conoce de asuntos laborales concernientes a las ramas industriales y de empresas previstas en la fracción XXXI del citado apartado A, las cuales alude también el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. De los demás asuntos laborales conocen las autoridades estatales y dentro de ellas, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.



### **3.3.7.1 Estructura y competencia de las autoridades locales**

#### **A) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITAJE:**

Las juntas locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas locales tienen la misma integración tripartita de la federal, con la variante de que el Ejecutivo local puede establecer una o más juntas en la entidad de que se trate de acuerdo con las necesidades inherentes a la resolución de conflictos.

#### **B) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas. Su naturaleza e integración tripartita se halla contemplada en la fracción XX, y su competencia está determinada por la fracción XXXI, ambas del apartado A del artículo 123 constitucional, así como por las disposiciones correlativas de su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. Su organización y funcionamiento se rigen por su propio Reglamento Interior, expedido por el pleno del Tribunal y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de febrero de 1980, con reformas y adiciones en los años 1981, 1982 y 1984.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con un presidente, designado por el presidente de la República, y con representantes gubernamentales, de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Junta funciona en pleno, integrado por su presidente y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, así como en juntas especiales, que se integran con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o el representante gubernamental, presidente de la junta especial, y con los representantes de los trabajadores y de los patrones, (artículo 605, 606, 607, 609 y 612 de la Ley Federal del Trabajo).

Para cumplir sus funciones jurisdiccionales y administrativas el Tribunal dispone de tres secretarías generales, diez secretarías auxiliares y tres departamentos técnicos, así como del personal de apoyo correspondiente.

Actualmente, la Junta Federal cuenta con 55 juntas especiales, de las cuales 21 se encuentran en el Distrito Federal, especializadas en una o varias ramas industriales, y 34 en el interior de la República, a las que les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos, los cuales se ventilan en la ciudad de México.

Su integración también es tripartita, formada por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y otro del gobierno, que es el presidente de la junta especial.

En observancia a las disposiciones legales, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje orienta sus actividades a lograr que la justicia que imparte a los trabajadores y patrones se realice de manera pronta y expedita, empleando prioritariamente para ello la conciliación como mecanismo para armonizar a los factores de la producción y, en su caso, el arbitraje con el cumplimiento de las formalidades y procedimientos establecidos en la Ley.

Su jurisdicción es de excepción, en virtud de que sólo puede atender los conflictos de competencia federal expresamente consignados en la Ley derivados de la relación laboral, de los contratos colectivos de trabajo, de los contratos ley y de los conflictos intersindicales.

La relación legal y administrativa de la Junta Federal con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se deriva de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 605, segundo párrafo del 606 y demás relativos, en concordancia con los artículos 40, fracción VIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y 60, fracción VIII, del Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que determinan la facultad de esta dependencia de coordinar la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## **LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

El procedimiento abreviado tiene su origen en el Derecho penal, y el cual se define como un procedimiento especial en el que a grandes rasgos, el fiscal solicita una pena reducida a cambio de la aceptación de los hechos por parte del imputado.

Por otra parte, Adrián Marchisio, lo define como aquel "acto procesal por medio del cual el imputado debidamente asesorado por su letrado, acepta los hechos, el grado de participación en los casos en que la petición de la pena es inferior a determinado monto"

Lo relevante de este modelo de procedimiento radica en que, tiene una función interesante dentro de las políticas en la administración de justicia y se orienta en criterios puramente económicos, tales como aprovechamiento de los recursos, tanto económicos como humanos, descongestionamiento de los tribunales, reducir la inflación en el volumen de los procedimientos ordinarios, en fin, lo que el legislador busca con este procedimiento es la rapidez y la eficiencia en la procuración e impartición de la justicia.

El juicio abreviado tiene su fundamento sustancial en la confesión que hace el imputado de forma libre y sin presión alguna al ministerio público, esta confesión le da la oportunidad al imputado de que él tenga que solicitarle al juez juzgador la imposición de la pena mínima del delito imputable; es decir, que con la confesión que le proporciona el acusado por la comisión de un delito penal, a cambio le garantiza que el tribunal de juicio le impondrá solo la pena solicitada por el ministerio público, de ahí el concepto de justicia negociada.

Con esta forma de juicio el imputado previo su consentimiento evita someterse a un juicio ordinario y así no tiene la incertidumbre de que se le va

aplicar una pena máxima, todo lo contrario, sabe de antemano y tiene la certeza que pena se le va aplicar, siendo en este caso la aplicación de una pena menor que la que recibiría si se realizara el juicio ordinario.

### 3.4 Conflictos laborales en México

En los últimos años se ha desarrollado una corriente doctrinaria y jurisprudencial que reconoce la necesidad de resolver pretensiones procesales cuya urgencia no permite la sustanciación de un proceso de conocimiento de manera plena.

En sentido amplio los conflictos laborales se definen como: las ficciones que se producen en las relaciones de trabajo. En sentido estricto, *“los conflictos laborales son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquello o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”*<sup>5</sup>.

Los conflictos laborales se desarrollan de acuerdo a tres criterios:

A) DE CONFORMIDAD CON LOS SUJETOS INMERSOS EN EL CONFLICTO:

La clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. Las relaciones con los sujetos que son parte activa del conflicto laboral son por lo general entre:

---

<sup>5</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. *Conflicto de trabajo*. 4ª edición, Porrúa, UNAM, México, 1991.p.245

I. Trabajadores y patrones.

II. Trabajadores.

III. Patrones.

La primera clase de conflicto son las controversias más usuales, ya que cada parte representa intereses contrapuestos dentro del proceso de producción, el capital y el trabajo. Este tipo de controversias son muy numerosas, algunos ejemplos de ellas son las siguientes:

- a) Las controversias nacidas de un despido injustificado.
- b) Los conflictos por el incumplimiento de un contrato colectivo.
- c) Los conflictos derivados de una revisión contractual que terminan en una huelga.

La segunda clase de conflictos, los que se dan entre los trabajadores, son contrarios a la idea tradicional de fraternidad del grupo laboral, ya que en el sustrato de la clase trabajadora debería de existir la unidad como núcleo.

Por otra parte, los conflictos entre trabajadores tienen diversas fuentes, entre ellas las siguientes:

- a) Entre trabajadores de una misma empresa: se presenta en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos. Son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- c) Entre trabajadores y sindicatos, se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

La tercera clase de conflictos, es la que se da entre los patrones, no constituye una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis es factible de que exista y el legislador

consideró apropiado contemplarla para efectos de eliminar cualquier duda legal en este sentido.

### C) CONFLICTOS EN FUNCIÓN DE SU NATURALEZA:

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido del conflicto, éstos pueden ser:

- a) De orden jurídico
- b) De orden económico.

Los primeros nacen por la aplicación e interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Por ejemplo: la inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a integrar los informes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Por ejemplo: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares; la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice con fundamento, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica y viceversa, por ello lo más acertado es hablar de conflictos laborales preponderantemente económicos o laborales preponderantemente jurídicos.

### D) CONFLICTOS POR EL TIPO DE INTERÉS EN JUEGO:

Esta clasificación obedece a la jerarquía del interés que se ve afectado con motivo del conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendiente. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de cada uno o varios trabajadores, por ejemplo: “la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleado a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica, Y conflictos colectivos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón”.

6

Los tres tipos de conflicto responden a ciertos criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así, hay un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

### **3.4.1 Forma de resolución de conflictos laborales**

La constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente, preceptúa en el artículo 123, fracción XX, que: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como forma de resolución de conflictos laborales se encuentran:

#### **A) LA CONCILIACIÓN :**

La conciliación es el acto que es producto de una acción basada en la conciliación.

Por tal se entiende, el acto de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. En este acto el conciliador es un tercero que procura el

---

<sup>6</sup> DAVALOS MORALES, José. *Conflictos de trabajo. Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 2009, p. 276*



acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en funcionarios de la administración pública, es decir en las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Una figura parecida a la del conciliador es la del mediador. El mediador es un tercero cuya intervención va más allá de la conciliación. Su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados. La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral, ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre: únicamente parecen ciertos rasgos de la mediación en las facultades de los conciliadores.

#### B) LA TRANSACCIÓN:

Se entiende por transacción, el trato, convenio o negocio que se acuerda respecto de una controversia planteada.

Etimológicamente proviene del latín *transig re*, que significa en primer término, consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de acabar con una diferencia. En segundo término refiere a ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa.

De conformidad con lo anterior, la transacción es también un mecanismo de solución y eliminación de conflictos en general. En el caso de los conflictos laborales, la transacción se hace en razón del acuerdo de las partes en conflicto.

A la transacción se le puede ubicar dentro de los mecanismos de solución voluntarios, aunque ello no quiere decir que no puede actualizarse cuando la controversia se esté ventilando ante un órgano jurisdiccional. Eso es, se puede llegar a la transacción aun cuando el conflicto esté tramitándose para lograr

obtener una resolución que obligue a las partes en conflicto aún en contra de su voluntad.

### C) EL ARBITRAJE:

Las facultades de los jueces resulta ser subsidiaria de la actividad de las partes interesadas y por eso también están pueden someter sus diferencias no a los jueces estatales, sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstas las que resuelvan una determinada situación.

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laboral, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, se prevé en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 469 que dice que la huelga terminará:

*“Por laudo arbitral es la persona o comisión que libremente elijan las partes”*

Se han planteado la inconstitucionalidad de la intervención de árbitros privados en este caso, considerando que constitucionalmente las autoridades competentes para resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo son las Juntas de Conciliación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado reiteradamente por la constitucionalidad de la intervención de árbitros privados considerando fundamentalmente, que se trata de auxiliares de las autoridades del trabajo dotadas de jurisdicción y que constituyen un mecanismo que por la fuerza de la costumbre ha logrado reconocimiento en la ley.

En principio, habría que hacer un voto a favor de esta figura alternativa, que evita la actuación del órgano jurisdiccional estatal, haciendo intervenir a un tercero que es docto en la materia y que cuenta con la confianza de las partes. En el ánimo de quienes someten su conflicto a un árbitro privado está la aspiración de que la controversia se resuelve con agilidad y justicia evitando dispendios inútiles.

Asumiendo que los árbitros privados, unipersonales o pluripersonales, actúan con jurisdicción, ya que sus resoluciones pueden hacerse cumplir por los tribunales del trabajo, aun en contra de la voluntad del obligado, activando al efecto el juicio de ejecución.

Es pertinente cuestionarse si les conviene a los trabajadores que la resolución quede en manos de un sujeto “de su confianza” no atado a reglas en su actuar, como sean las de obrar con imparcialidad y no permitir que se violen sus derechos, o si les resulta mejor someterse al órgano jurisdiccional que debe sujetarse a las reglas y principios de un procedimiento social de clase, diseñado a partir de la idea de trabar de manera desigual a quienes social, económica y culturalmente son desiguales. El estado, en tanto que tutor del bien común, es el árbitro natural en todos los conflictos sociales

### **3.4.2 El procedimiento Abreviado en materia laboral**

Todo conflicto en general debe de ser solucionado; los de naturaleza laboral no escapan a esta regla. Para solucionar esos conflictos es necesario implementar diversos mecanismos y acciones que logren eliminarlos.

Los conflictos laborales van a representar serios problemas al proceso de producción en donde estén presentes, afectando la productividad, la eficiencia y la calidad de los productos o servicios que se produzcan al consumidor. Cualquier conflicto pequeño o grande debe de ser sistemáticamente eliminado.

Esos mecanismos de eliminación de conflictos deben ser lo suficientemente eficaces para dirimir las controversias garantizando que lo dispuesto para ello se cumplirá, aún y cuando sea en contra de la voluntad de los sujetos inmersos en el conflicto.

Esos mecanismos de eliminación implican una negociación entre las partes, que se caracteriza por el acto de estira y afloja respecto de las pretensiones de uno y otro sujeto.

Todo arreglo entre las partes necesariamente debe de hacerse constar en un documento convenio que debe de ser celebrado o ratificado ante la autoridad, en este caso, será la Junta de Conciliación y Arbitraje, que tendrá a su cargo no sólo dar fe del hecho, sino que tendrá que analizar el contenido para que se ajuste a derecho, emitiendo su aprobación o no.

### **3.4.3 Propuesta para el procedimiento laboral**

La diferencia de este procedimiento con el juicio ordinario es que en el juicio abreviado se hará una audiencia única en donde las partes ofrecerán sus pruebas, y que el Estado proporcione todos los elementos e instrumentos necesarios para el debido desahogo de las pruebas en la misma audiencia, mientras que en el juicio ordinario en ocasiones hay más de cinco audiencias lo que hace más tardado el procedimiento.

El procedimiento abreviado laboral, es el procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador, el cual aceleraría el procedimiento con eficacia jurídica.

La base fundamental de este procedimiento radica, en desahogar todas las pruebas ofrecidas en la misma audiencia, y contar con todos los elementos e instrumentos necesarios para un debido desahogo de pruebas. Lo que haría que el

procedimiento sea más rápido y evitar el sin número de audiencias que existen en el juicio ordinario.

Por otra parte el trabajador, se verá beneficiado porque el procedimiento se acortará y en breve el conflicto se resolverá en laudo condenatorio o absolutorio en el cual si resulta condenatorio se ordenará pagar al trabajador todas las prestaciones de ley.

### **3.4.5 Procedibilidad**

Procederán en la vía de procedimiento abreviado laboral, los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tenga una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo. Siempre y cuando alguna de las partes solicite la resolución de la Litis planteada mediante la tramitación y resolución del procedimiento abreviado laboral.

El procedimiento deberá iniciarse con la presentación del escrito de demanda, la cual deberá ser por escrito acompañada de tantas copias de la misma como demandados haya, ante la Oficialía de Partes de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

### **3.4.6 Etapas procesales**

#### **1.- DEMANDA Y ACUERDO DE ADMISIÓN, PREVENCIÓN O DESECHAMIENTO:**

La Junta, en un plazo no mayor a las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba la demanda, dictará acuerdo, en el cual se admitirá, prevendrá o desechará el escrito de demanda. En el caso en que se admita, el

acuerdo señalará día y hora para la celebración de la audiencia única, misma que deberá efectuarse en un plazo no mayor a 15 días.

## 2.- CITACIÓN Y EMPLAZAMIENTO AL DEMANDADO:

El acuerdo en el que se admita la demanda y se señale la fecha para la celebración de la audiencia única, deberá ser notificado personalmente a las partes.

Se deberá correr traslado al demandado del escrito inicial de demanda y del acuerdo admisorio. Así como la citación del demandado y concesión del plazo para la celebración de la audiencia única. Etapa de importancia central, ya que otorga validez constitucional al sistema al brindar la oportunidad de defenderse, tal y como lo consagra nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al "*establecer el derecho de ser oído y vencido en juicio*".<sup>7</sup>

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia única, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieron a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

## 3.- CONTESTACIÓN DE DEMANDA O RECONVENCIÓN:

---

<sup>7</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA

El demandado procederá, a dar contestación a la demanda por escrito. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

En el caso en el que el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de forma oral.

#### 4.- AUDIENCIA ÚNICA:

La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia única, dará por admitidas las peticiones de la parte actora. Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa.

#### 5.- DICTAMEN DE LAUDO LABORAL:

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo.

Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de la Ley Federal del Trabajo.



## **CAPITULO IV**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **4.1 Investigación cualitativa**

La presente tesis lleva como enfoque el método cualitativo ya que este se apoya en describir hechos de las personas que viven situaciones de la sociedad en la que uno pasa por situaciones cotidianamente de diferente índole de la misma manera lleva un poco de investigación cuantitativa al recoger resultados en base al instrumento del cuestionario.

##### **4.1.2 Investigación no experimental**

En este trabajo se realiza la investigación no experimental ya que para llegar a la problemática de esta tesis se observó el escenario para luego analizar lo que ocurría, de igual manera se llevó acabo el método de la encuesta para adquirir diferentes puntos de vista.

##### **4.1.3 investigación documental**

De igual manera este trabajo lleva un investigación documental, en el que se indago en el libro de la ley federal del trabajo que no existe ninguna innovación a ningún capitulo solo a artículos de la ley federal del trabajo.

##### **4.1.4 Delimitación de la población**

Este trabajo va dirigido a abogados litigantes en materia laboral y en especial a la junta local de conciliación y arbitraje.

## CAPITULO V

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1 Tabulación del cuestionario

Tabla 1

Dirigido a abogados de Representación patronal		
PREGUNTAS	ENCUESTADO 1	ENCUESTADO 2
1	NO	SI
2	NO	NO
3	SI	SI
4	SI	SI
5	SI	SI
6	SI	SI

Las tablas que se presentan son de los resultados se obtuvieron de los cuestionarios que se realizaron y fueron dirigidos a los abogados litigantes, y que posteriormente se mostraran en unas graficas de pastel.

**Tabla 2**

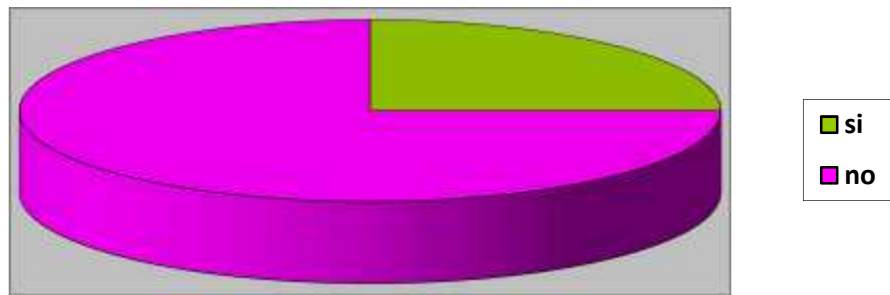
<b>Dirigido a abogados de Representación obrera</b>		
<b>PREGUNTAS</b>	<b>ENCUESTADO 1</b>	<b>ENCUESTADO 2</b>
<b>1</b>	NO	NO
<b>2</b>	NO	NO
<b>3</b>	SI	SI
<b>4</b>	NO	SI
<b>5</b>	SI	SI
<b>6</b>	SI	SI

## 5.2 Interpretación de resultados gráficos

Conforme a los resultados obtenidos de las tablas sobre los cuestionarios tenemos las siguientes gráficas de pastel.

### Pregunta

1. Considera usted que es buena la impartición de justicia ante la junta local de conciliación y arbitraje del estado de tabasco. = 75 % de los abogados.

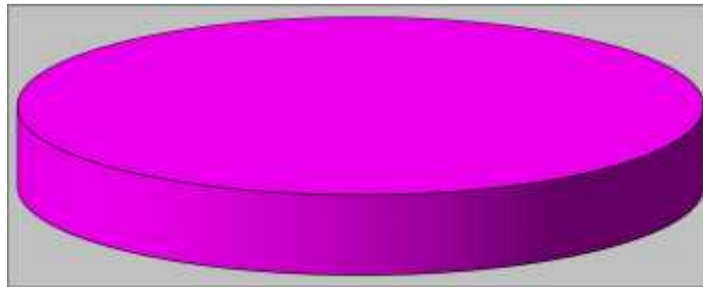


**Grafica 1.**

De acuerdo a los resultados de estas graficas que se presentan seguidamente, notamos que en la encuesta los abogados dan como resultados que sería de gran beneficio que se implemente un procedimiento abreviado a la resolución de conflictos laborales.

## Pregunta

2. Sabe usted en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral.  
= 100% de los abogados.

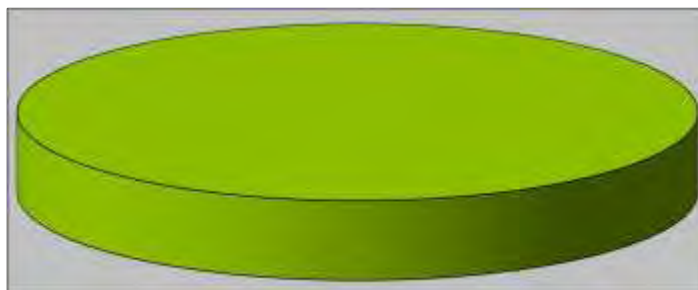


no

**Grafica 2.**

## Pregunta

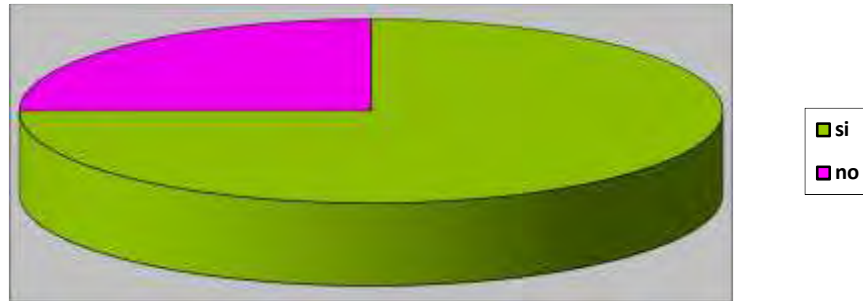
3. Esta de acuerdo que la ley federal del trabajo es obsoleta = 100% de los abogados.



si

**Grafica 3.**

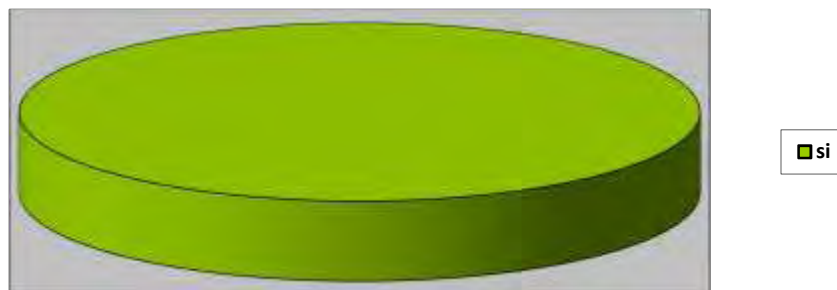
4. Considera necesario aplicar una reforma en la impartición de justicia laboral= 75% de los abogados.



**Grafica 4.**

**Pregunta**

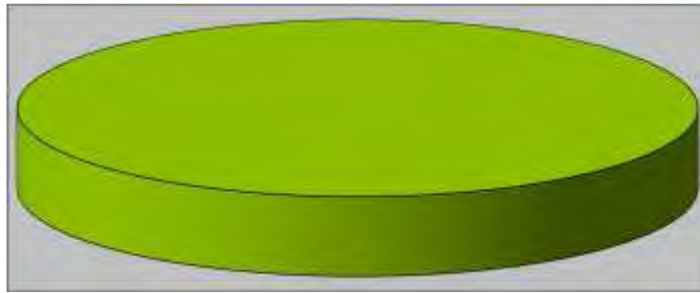
5. Una vez explicado en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral cree usted que es una buena solución para la impartición de justicia laboral = 100% de los abogados.



**Grafica 5.**

## Pregunta

6. Está usted de acuerdo que se implemente un procedimiento abreviado a la resolución de conflictos laborales de los abogados.



**Grafica 6.**

### 5.3 Conclusiones del tratamiento estadístico

Para llegar a esta conclusión utilizamos una codificación para darle valor a las respuestas de si y no, que se llevaron a cabo en el anterior cuestionario, por consiguiente utilizamos una tabla de tabulación para ordenar los datos en cuadros sobre la información recogida para calcular y analizar los datos y posteriormente realizar las gráficas.

Por ultimo las gráficas son un proceso muy importante pues permite realizar análisis que en ocasiones en las tablas es muy difícil de comprender dándole un porcentaje a cada respuesta del cuestionario.

## **5.4 Propuesta de tesis**

### **“IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO CAPITULO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

#### **Justificación de la propuesta**

A raíz de la implementación de un nuevo capítulo a la ley federal del trabajo se permitirá que las partes elijan un procedimiento abreviado y no irse al típico procedimiento ordinario, el cual es tardado y no totalmente seguro, en cambio si se eligiera el procedimiento abreviado sería más ágil este procedimiento, dando un beneficio a ambas partes tanto el demandante como el demandado.

#### **Objetivos de la propuesta**

- Lograr una mejor administración de justicia.
- Acelerar el procedimiento

#### **Población**

Esta propuesta está dirigida a los patrones o personal civiles que en un momento son demandados por la vía laboral y a los trabajadores que prestan su servicio para un patrón.

#### **Desarrollo de la propuesta**

La propuesta es implementar un capítulo dentro de la ley federal del trabajo que se llame “procedimiento abreviado en material laboral”.



PRIMERA: Adicionar en la Ley Federal del Trabajo, un capítulo específico para la implementación del procedimiento abreviado laboral. Tal y como actualmente se encuentra el capítulo de procedimiento ordinario y procedimientos especiales.

SEGUNDA: Establecer las etapas procedimentales con las que debe contar el procedimiento abreviado laboral, entendiéndose éste como una opción adicional que las partes en un juicio tienen la plena disponibilidad para optar entre este procedimiento y el ordinario. En virtud que los únicos casos que se tramitan en la vía especial, se encuentran ya determinados por la misma Ley Federal del Trabajo vigente.

TERCERA: Coadyuvar en la procuración e impartición de justicia laboral, mediante un procedimiento completamente nuevo e innovador, que permite abreviar un juicio que comúnmente lleva varias etapas, a fin de reducirla en una etapa única que obligue a las partes a sujetarse al laudo dictado.

CUARTA: El procedimiento abreviado se iniciará a petición de parte, primeramente. Sin embargo en el caso en el que las partes hayan iniciado el juicio en la vía ordinaria, será facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje promover dicho procedimiento, a través del dialogo a las partes y reiterándoles el beneficio jurídico-económico que les permitirá el uso de este procedimiento.

## CONCLUSIÓN

### **Como conclusiones finales se puede afirmar que:**

La implementación del procedimiento abreviado en la Ley Federal del Trabajo, coadyuvaría a la procuración de justicia laboral en México. En virtud que los procesos comunes como lo son el despido injustificado por decir algo, se resolverían en una sola audiencia, optando las partes o promoviendo la junta de conciliación y arbitraje competente, el procedimiento abreviado.

Es decir, que no tan solo bastaría con que el juicio se iniciará, más bien se trata de hacer conciencia a ambas partes, que optar por el procedimiento abreviado y resolver el conflicto en una sola audiencia por parte del patrón traería un beneficio económico para el mismo, ya que si resultara condenado se eximiría de pagar tantos salarios caídos en virtud de que el procedimiento se resolvería más rápido.

Por otro lado, el trabajador, sin duda alguna se vería favorecido, ya que el conflicto se resolvería en una sola audiencia por lo que no tendría que tardar años para que le sean pagadas las prestaciones que por Derecho le correspondan en caso de haber sufrido violaciones en sus Derechos laborales.

Es decir la base fundamental de este innovador procedimiento se centra en el desahogo de todas las pruebas ofrecidas por las partes en la misma audiencia, contando con todos los elementos e instrumentos necesarios para el debido y legal desahogo de las mismas.

Garantizando con ello, los derechos y obligaciones inherentes a cada una de las partes, y reduciendo el tiempo de un juicio ordinario laboral. Así mismo se reduciría en gran medida la carga laboral de expedientes con los que cuentan las juntas competentes.

## REFERENCIAS

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo, 8ª edición, México, 1983.
- 2.- ARCE Y FLOREZ-VALDEZ, Joaquín. Los principios generales del derecho y su formulación constitucional, Madrid, 1981.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Historia del Derecho Mexicano, Enciclopedia jurídica mexicana. Tomo XII, Porrúa- UNAM, México, 2002.
- 4.- BENSUSAN, Graciela. La adquisición de la fuerza de trabajo asalariada y su expresión jurídica UNAM, México, 1982.
- 5.- BUEN LOZANO, Nestor De. Derecho procesal del trabajo. Mexico, Porrúa, 1988.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido, Trillas, México, 2006.
- 7.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, 23 edición, México Esfinge, 2002.
- 8.- CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3ra. Edición, México, Porrúa, 1975.
- 9.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo. Porrúa, México, 1990.
- 10.- DAVALOS, José. Derecho individual del trabajo, 7ª. Edición, México Porrúa, 1981.
- 11.- DAVALOS MORALES, José. Conflictos de trabajo. Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM, México, 2009.

- 12.- DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1949.
- 13.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario jurídico. 7º edición, Porrúa, México, 2007.
- 14.- ELIAS AZAR, Edgar. Frases y expresiones latinas, México, Porrúa, 2000.
- 15.- HOLMES, Oliver, "La senda del Derecho", Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1975.
- 16.- LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. Estabilidad: duración de ls relaciones de trabajo, México, 2009.
- 17.- MACHADO, José D., "El proceso de estructura monitoria y los créditos laborales", Revista de Derecho Laboral 2007-1-115, Ed. Rubinzal-Culzoni.
- 18.- MORGADO VALENZUELA, Emilio. Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social. UNAM, México, 1997.
- 19.- QUIJANO ALVAREZ, Alejandro. El ofrecimiento de trabajo: su importancia y trascendencia en el juicio laboral. México, Porrúa, 2006.
- 20.- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de derecho del trabajo. 6ta edición. España, Tecnos, 1960.
- 21.- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123. México, ediciones del V Congreso Iberoamericano del Trabajo y de seguridad Social, Imprenta D' Lerma, 1974.
- 22.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del trabajo, panorama y tendencias. Porrúa, México, 2006.

23.- RIVAS, Adolfo A., "La revolución procesal", Revista de Derecho Procesal, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 1988.

24.- ROMUALDI, Emilio E., "Tutela anticipada y procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires".

25.- RUSSOMANO MOZART, Victor. Derecho del Trabajo, Mexico, Cardenas Editor, 1982.

26.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales en México 1808-1994. Porrúa, México, 1994.

27.- TISSEMBAUM, Mariano R. La defensa social, México Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Previsión Social, Memoria, 1980.

28.- SANTOS AZUELA, Héctor. Conflicto de trabajo. 4ª edición, Porrúa, UNAM, México, 1991.

LEYES:

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA.

## **GLOSARIO**

1.- Procedimiento: El procedimiento es el conjunto de trámites o actos formalmente definido y documentado a través del cual se produce la voluntad administrativa para el cumplimiento de un fin de interés público. En el ámbito jurídico también se habla de procedimiento judicial, en referencia a las actuaciones que se llevan a cabo desde el inicio del mismo y hasta el final.

2.- Abreviado: Acortar, reducir a menos tiempo o espacio.

3.- Resolución: Decisión que se toma después de considerar todos los factores de un problema o de una duda.

4.- Conflictividad laboral: la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados.

# **ANEXOS**



## CUESTIONARIO

### Dirigido a abogados de Representación patronal

El siguiente cuestionario se aplicara contestando **SI** o **NO** antes las siguientes interrogantes.

**Nombre:** Santiago Osorio de la Cruz

**Profesión:** Lic. En Derecho

**Despacho:** Osorio y asociados

**Puesto:** Titular

1. Considera usted que es buena la impartición de justicia ante la junta local de conciliación y arbitraje del estado de tabasco. = NO
2. Sabe usted en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral. = NO
3. Esta de acuerdo que la ley federal del trabajo es obsoleta.= SI
4. Considera necesario aplicar una reforma en la impartición de justicia laboral.= SI
5. Una vez explicado en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral cree usted que es una buena solución para la impartición de justicia laboral. = SI
6. Está usted de acuerdo que se implemente un procedimiento abreviado a la resolución de conflictos laborales.= SI

### **Dirigido a abogados de Representación patronal**

El siguiente cuestionario se aplicara contestando **SI** o **NO** antes las siguientes interrogantes.

**Nombre:** Enrique Guzmán Álvarez

**Profesión:** Lic. En Derecho

**Despacho:** Cabal y Asociados

**Puesto:** Socio

1. Considera usted que es buena la impartición de justicia ante la junta local de conciliación y arbitraje del estado de tabasco. = SI
2. Sabe usted en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral.  
= NO
3. Esta de acuerdo que la ley federal del trabajo es obsoleta.= SI
4. Considera necesario aplicar una reforma en la impartición de justicia laboral.= SI
5. Una vez explicado en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral cree usted que es una buena solución para la impartición de justicia laboral. = SI
6. Está usted de acuerdo que se implemente un procedimiento abreviado a la resolución de conflictos laborales.= S

## **Dirigido a abogados de Representación obrera**

El siguiente cuestionario se aplicara contestando **SI** o **NO** antes las siguientes interrogantes.

**Nombre:** Alberto Iduarte Aguilar

**Profesión:** Lic. En Derecho

**Despacho:** Especialista en Derecho del Trabajo

**Puesto:** Titular

1. Considera usted que es buena la impartición de justicia ante la junta local de conciliación y arbitraje del estado de tabasco. = NO
2. Sabe usted en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral. = NO
3. Esta de acuerdo que la ley federal del trabajo es obsoleta.= NO
4. Considera necesario aplicar una reforma en la impartición de justicia laboral.= SI
5. Una vez explicado en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral cree usted que es una buena solución para la impartición de justicia laboral. = SI
6. Está usted de acuerdo que se implemente un procedimiento abreviado a la resolución de conflictos laborales.= SI

### **Dirigido a abogados de Representación obrera**

El siguiente cuestionario se aplicara contestando **SI** o **NO** antes las siguientes interrogantes.

**Nombre:** Francisco Rangel Cid del Prado

**Profesión:** Lic. En Derecho

**Despacho:** Del Prado y Asociados

**Puesto:** Titular

1. Considera usted que es buena la impartición de justicia ante la junta local de conciliación y arbitraje del estado de tabasco. = NO
2. Sabe usted en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral. = NO
3. Esta de acuerdo que la ley federal del trabajo es obsoleta.= SI
4. Considera necesario aplicar una reforma en la impartición de justicia laboral.= SI
5. Una vez explicado en que consiste el procedimiento abreviado en materia laboral cree usted que es una buena solución para la impartición de justicia laboral. = SI
6. Está usted de acuerdo que se implemente un procedimiento abreviado a la resolución de conflictos laborales.= SI

