



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

***“LOS SALARIOS VENCIDOS A LA
LUZ DE LA REFORMA DE 2012”***

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A N
ANA BÉLEN TORRES LÓPEZ
EDITH GUADALUPE ZÚÑIGA GARCÍA**



ASESOR: LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

2017.

Nezahualcóyotl, Estado de México



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.

Dedico esta tesis a mí madre Carmen García, por haberme enseñado a leer mis primeras palabras, por iniciarme en mi etapa escolar, por su sacrificio constante para que siga mejorando como persona, por su paciencia y comprensión, por ser mi eterna maestra y por ser una excelente madre.

A mis padre Erasmo Zúñiga, por todo su apoyo y motivación para estudiar esta carrera, por haberme forjado un carácter para enfrentar los problemas e inculcarme la importancia del estudio.

A mi tía Ofelia por ser como una segunda madre para mí.

A mi hermana Carmen, por haberme cuidado en mi niñez y por sus consejos de vida.

A mi mejor amigo B, por estos 13 años juntos.

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México, por ser más que una universidad, nuestra segunda casa, por brindar los elementos necesarios para nuestro aprendizaje como alumnos y como personas e inculcarnos el amor a la investigación y a la cultura.

Agradezco profundamente al Licenciado Carreón, por haber aceptado ser nuestro asesor, apoyarnos incondicionalmente, confiar en nosotras y guiarnos a lo largo de este proceso de titulación.

Agradezco a mi compañera Ana, por creer en mí para emprender este proyecto, por ser más que una compañera, una amiga incondicional y compartir tantas experiencias de vida.

Agradezco a nuestros sinodales, por habernos apoyado en agilizar este proceso y por su gran humildad como profesores.

*Edith Guadalupe
Zúñiga García*

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Quiero agradecer a la máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual me brindó la oportunidad de desarrollarme tanto de manera académica como culturalmente.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN.

La cual me dio toda mi formación, en la que pase los momentos más agradables y también los más duros. Y de la cual siempre me sentiré orgullosa e intentaré llevar su nombre en alto.

A MIS MAESTROS.

Por compartir su tiempo y sus conocimientos. Al igual que por su paciencia y empeño para desarrollar mi formación como abogada y para ser una mejor persona.

A MI ASESOR.

Por su tiempo, apoyo, dedicación y paciencia para la realización de éste trabajo, y porque en ningún momento dudo de nuestra capacidad.

A MI COMPAÑERA DE TESIS.

Amiga y confidente entrañable, quien fue un pilar y colega para realizar nuestro trabajo con un conjunto de ideas recíprocas y así para poder alcanzar una meta más en nuestras vidas.

A MIS SINODALES.

Por su apoyo, comprensión, observaciones y valiosísimo tiempo.

Ana Belén Torres López.

Este trabajo está dedicado a mi abuelita Mery, a mi abuelito Marco y a mi papi Alberto que siempre y en todo momento estuvieron al tanto de mi formación tanto académicamente como personal, porque su amor, cariño, dedicación y apoyo no tiene límites ni condición alguna, porque siempre me ofrecieron el mayor soporte para salir adelante de cualquier adversidad.

A mi hermana Nancy porque ser la mejor amiga y confidente de toda mi vida, además ser un increíble ejemplo de mujer, de hermana y de persona, por ser mi diario de vida, a quien puedo confiarle cualquier asunto y su apoyo siempre será increíblemente único e ilimitado.

A mi mami, mi tío Antonio, a H, a Edith y a Natalia, por impulsarme a realizar mis metas y sueños de vida, siempre buscando lo mejor para mí con su enorme amor que siempre los caracteriza.

A Javier Carreón porque no sólo fue una excelente guía de éste trabajo, sino que también es un magnífico ejemplo de vida, tanto de manera profesional como personal, porque me brindó una amistad y cariño irremplazables, guardando así un lugar en mi corazón.

A mis mejores amigas Adriana, Ana y Rebeca por una década de amistad que se sigue fortaleciendo con el pasar de los años, porque se convirtieron en mis hermanas y siempre las amaré.

A todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

¡MUCHAS GRACIAS!

Ana Belén Torres López.

ÍNDICE

Introducción.

Capítulo I Antecedentes.

- 1.1 Antecedentes del Derecho Laboral Mexicano.
 - 1.1.2 Antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo.
- 1.2 Entorno socio-político en el ámbito laboral.

Capítulo II Relación de trabajo.

- 2.1 Concepto.
- 2.2 Elementos.
- 2.3 Suspensión.
- 2.4 Extinción.
 - 2.4.1 Rescisión.
 - 2.4.1.1 Sin responsabilidad para el patrón.
 - 2.4.1.2 Sin responsabilidad para el trabajador.
 - 2.4.2 Terminación.
 - 2.4.2.1 Causas.
 - 2.4.3 Acciones que causaran la rescisión en la relación de trabajo.
 - 2.4.4 Despido.
 - 2.4.4.1 Indemnización por despido.
 - 2.4.4.2 Reinstalación.
 - 2.4.4.3 Salarios caídos por despido.
 - 2.4.5 El retiro.
 - 2.4.5.1 Indemnización por retiro.
 - 2.4.5.2 Salarios caídos por retiro.

Capítulo III Derecho Procesal del Trabajo.

- 3.1 Derecho procesal.
- 3.2 Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.
- 3.3 Objeto del Derecho Procesal del Trabajo.
- 3.4 Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.
- 3.5 Principios del Derecho Procesal.
 - 3.5.1 Publicidad.
 - 3.5.2 Inmediatez.

- 3.5.3 Oralidad.
- 3.5.4 Dispositivo.
- 3.5.5 Gratuidad del proceso.
- 3.5.6 Sencillez en el proceso.
- 3.5.7 Concentración.
- 3.5.8 Suplencia de la demanda.
- 3.5.9 Prevención de la demanda.

Capítulo IV Conflictos de trabajo.

- 4.1 Naturaleza.
- 4.2 Concepto.
- 4.3 Clasificación.
- 4.4 Medios de solución.

Capítulo V Salarios Caídos.

- 5.1 Constitución de 1917.
- 5.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 5.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 5.4 Reforma procesal de 1980.
- 5.5 Reforma de 2012.
 - 5.5.1 Exposición de motivos.
 - 5.5.2 Debates.
 - 5.5.3 El nuevo artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.
- 5.6 Análisis sobre el interés capitalizable que menciona el artículo 48 en su párrafo tercero.

Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, existe una tasa de empleo asalariado del 64.6 % de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), entre mujeres y hombres económicamente activos, son la parte de la población que se encarga de llevar adelante la economía del país; en consecuencia las reformas a la Ley Federal del Trabajo son un tema importante de explicar y analizar, debido a que el trabajo y los temas derivados a éste son de interés general para la población por la afectación o ventaja que puedan generar a estos.

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de exponer y facilitar la interpretación al tema relacionado al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los salarios vencidos en cuanto a su naturaleza jurídica, aplicación y en consecuencia el cálculo que se produce en la práctica.

Debido a que se llevó a cabo una importante reforma a la Ley Federal del Trabajo en el sexenio del ex presidente Felipe Calderón de Hinojosa en el año de 2012, podemos observar las modificaciones en cuanto a temas sociales y proteccionistas que venía ostentando esta ley, uno de ellos fue en materia de los pagos de los salarios vencidos.

Los salarios vencidos son el derecho que tienen los trabajadores para recibir por parte del patrón, al momento en que se ordene el cumplimiento del laudo, el cual es producto de un proceso laboral derivado del cese de una relación laboral de forma injustificada. Sin embargo, como lo expondremos más adelante, resultado de la reforma antes mencionada, se modificó este derecho a un determinado lapso de tiempo.

Anteriormente la Ley Federal del Trabajo, tenía como propósito proteger al trabajador y ponerlo en un plano igualitario ante el patrón, debido a que por sentido común, el patrón cuenta con mayor conocimiento para poder emprender

los mecanismos para hacer valer sus derechos y por el contrario el trabajador carece muchas veces de una cultura para impugnar alguna violación a sus derechos, que en este caso serían los laborales, esto lo pone en desigualdad con el patrón, dicha problemática la prevé la ley, por eso decimos que en la mayoría de las normas busca una justicia social y equitativa hacia el trabajador.

Ahora bien, partiendo de lo anterior, nos vemos en la necesidad de estudiar el tema de los salarios vencidos ya que es un asunto de relevancia para los trabajadores, porque es lógico que si un trabajador se “anima” a poner en movimiento a las autoridades laborales, este tendrá que contar con todos sus recursos para pagar los gastos originados al llevar a cabo un juicio (la mayoría de su presupuesto lo destinará a abogados, transporte, comidas, etc.), es por eso que la ley prevé que es un deber hacia el trabajador que si bien ahora ha emprendido un juicio en cuanto a su actividad para subsistir, es decir su trabajo, no tendrá manera de costear estos gastos.

En el primer capítulo abordaremos los temas relacionados a la materia en cuanto a su historia, que es un tema importante a tratar, ya que como sabemos es necesario repasar los avances de la Ley Federal del Trabajo a través de los años para comprender sus posturas en la actualidad. Tocaremos temas cronológicamente, el significado de la palabra derecho, el tema de la justicia social, los acontecimientos de nuestro país que llevaron al origen de la ley laboral, analizaremos el artículo 123 de nuestra Constitución como fuente fundamental de los temas laborales, la aplicación en nuestros días de la Ley Federal del Trabajo, las consecuencias de sus reformas, la importancia de una ley bien entendida para los obreros de nuestro país y la situación laboral en los tiempos modernos.

En el segundo capítulo señalaremos los conceptos básicos de nuestra materia en cuanto a la relación de trabajo y sus elementos, así como los diferentes supuestos que contempla la ley para dar por terminada la relación laboral sin

responsabilidad para el patrón o el trabajador, sea cual fuere el caso. Así mismo, mencionamos que son las indemnizaciones, la reinstalación y los salarios vencidos en los diferentes supuestos, en este capítulo citaremos textualmente los artículos que hablan de estas hipótesis y analizaremos cada uno de ellos.

En el tercer capítulo, expondremos los puntos importantes a tratar en cuanto al Derecho Procesal del Trabajo, partiendo de que es importante conocer los principios que dicta la ley y que se deben respetar en el proceso, como lo son la publicidad, oralidad, inmediatez, celeridad, entre otros; como elementos que mantiene en la práctica la impartición de justicia en el ámbito laboral y su propósito que van encaminados a la protección del trabajador al momento de impartir justicia. Citaremos jurisprudencias y tesis aisladas emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, que nos ayudaran a entender y sustentar lo dicho por los artículos que nos hablan de estos principios.

En el capítulo cuatro señalamos los conflictos laborales, los cuales son el comienzo de las controversias que originan el tema de nuestra investigación, es decir, de los salarios vencidos; analizaremos las definiciones de la palabra “conflicto” y referiremos autores que nos exponen las soluciones que ponen fin a estos, así como los supuestos en los que nace un conflicto laboral, señalando las que tienen plena validez ante las partes y hacia las autoridades laborales, así como la clasificación que nos brindan varios autores.

En el capítulo cinco, analizaremos las diferentes leyes que se han promulgado a lo largo de la historia en nuestro país y sus respectivas reformas, ya que son el antecedente de la actual ley laboral mexicana, sin embargo en este capítulo no hablaremos de su nacimiento histórico, si no que nos enfocaremos únicamente en el tema de los salarios vencidos, partiendo de los primeras referencias que se hicieron a los temas en materia laboral en estas leyes, hasta la actual

reforma laboral de 2012. Citaremos ejemplos, que en la práctica tienen lugar en cuanto a la aplicación del monto de los salarios vencidos, explicaremos los métodos para su cálculo de acuerdo a dicha reforma, apoyándonos en la última jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación acerca de la manera en que se puede producir la cuenta del monto que le corresponde al trabajador por concepto de los salarios vencidos producidos durante el juicio.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Del Derecho Laboral Mexicano.

Para abordar el tema del Derecho del Trabajo primero debemos remontarnos a la naturaleza del derecho mismo, es por eso que el primer punto que vamos a analizar es el objetivo principal de la materia.

Como sabemos, el principal objetivo del derecho es llegar a la justicia y aplicarla en los diferentes ámbitos de una sociedad, a continuación analizaremos los orígenes de esta palabra, así como su importancia.

El término justicia procede del vocablo *justitia* que a su vez deriva de *ius* que significa derecho. La interpretación de la justicia a través de los años se ha dado de forma subjetiva, debido a que logramos captar su significado de acuerdo a nuestra propia experiencia, ya que podemos definir acontecimientos cotidianos en la percepción de lo que significa para nosotros la justicia y sin embargo le vamos a dar el sentido que nosotros consideramos correcto, sentido que no siempre va a ser el mismo para los demás individuos que conforman nuestro entorno. El derecho está encargado de darle esa igualdad al concepto de justicia, es por esto que decimos que es un elemento importante del mismo, debido a que éste va a “ayudar” a darle un significado que sea uniforme para relacionarlo al de las instituciones del Estado.¹

¹ PONCE ESTEBAN, María Enriqueta (2005). *Los Conceptos de Justicia y Derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexy*. 24 de septiembre de 2016, de Universidad Iberoamericana Sitio web: <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/35/pr/pr11.pdf>. p. 212 [en línea] 13 de junio de 2016, 12:21.

Para que el sentido de la justicia funcione en una sociedad, debe estar apegada a los principios que, según Kant que cita Ponce María² deben existir en su aplicación, estas son: libertad, igualdad e independencia; todas estas con miras a la individualidad del sujeto, consciente de que se busca el bienestar individual pero que debe ser siempre de una manera pacífica hacia los demás.

Sin embargo, podemos entender a la justicia de una manera más simple y tradicional como es: “dar a cada quien lo que se merece”; esta definición tiene como origen aquella que daba Ulpiano, *constans et perpetua voluntasjussuumqui que tribuere* que quiere decir la constante y permanente voluntad de dar a cada quien lo suyo³.

En el inicio del enunciado, nos damos cuenta que se afirma que la justicia no es algo racional sino es voluntad, debido a que no es un regla o un principio, por lo anterior se entiende que es la voluntad de accionar y no quedar sólo como la intención de hacer justicia. Otra percepción de la justicia es como una idea de armonía, igualdad y proporcionalidad.

“La justicia se divide en general y particular, según que considere los actos humanos en relación con lo que exige la conservación de la unidad social y el bien común, o en relación con lo que corresponde a los particulares entre sí o frente a la comunidad. La primera regula los derechos de la sociedad; la segunda los derechos de los particulares. Y a la general se le llama también legal, porque es propio de las leyes humanas determinar los actos debidos al bien común que la sociedad tiene el derecho de exigir. La justicia

² *Ibíd*em, p. 213.

³ “Hay quien comparte la idea que sobre la justicia tiene Ulpiano, y que consiste en darle a cada quien lo suyo”. *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM, Vol. 1, núm. 1, julio - septiembre 2005.*

particular se subdivide en distributiva y conmutativa, porque el hombre tiene derechos frente a la sociedad – este debe asignar y reconocer a cada uno su participación en el bien común-, y frente a sus semejantes o frente a la misma sociedad cuando ésta se coloca en el mismo plano que los particulares.”⁴

En conclusión tomamos la palabra justicia, gracias al derecho como un concepto universal que debe ser aplicada en cada ley que emana del Poder Legislativo con el único fin de procurar la armonía y la paz en la sociedad.

Por otro lado para entrar al estudio en la materia que nos ocupa, también debemos analizar la palabra trabajo. Esta palabra tiene el origen latín *trabs*, *trabis* la cual se traduce como “traba” refiriéndose al sentido de esfuerzo y obstáculo ya que eso es lo que representará siempre para el ser humano.⁵

Es por lo anterior, que el trabajo se considera un servicio que prestan las personas, para recibir algo a cambio, ya que a esta actividad le será dedicada el tiempo y esfuerzo necesario para subsistir dentro de una sociedad establecida y que será una actividad recurrente gran parte de sus vidas.⁶

Así pues el Derecho del Trabajo tiene como objetivo conseguir el equilibrio y la justicia social; y tiende a obtenerlo en las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que en el Derecho del Trabajo la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social.

⁴ PRECIADO HERNANDEZ, Rafael, *Lecciones de Filosofía del Derecho*, segunda edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1984, p. 214.

⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, p. 3.

⁶ *Ibidem*, p. 23.

La ciencia del derecho desde el punto de vista de los romanos *ubisocietasibiis*⁷ está presente en la sociedad porque el trabajo es propio del hombre, así pues decimos que el Derecho del Trabajo es un elemento imprescindible entre las principales ramas del derecho ya que una de las finalidades de este, es procurar la armonía y la justa superación de los conflictos en la sociedad y precisamente son las relaciones laborales son frecuentemente objeto de conflicto, más aun la función específica del Derecho del Trabajo es procurar que el hombre no sea tratado como cosa. No así, es equivalente a que el Derecho del Trabajo no es exclusivamente para los trabajadores sino también para los patrones, es por eso que en las legislaciones no se encuentra tal disciplina como un derecho para la clase trabajadora, por ello se dice que la naturaleza del Derecho del Trabajo es cuestionable la reciprocidad y deber.

Ahora bien, para remontarnos al estudio de los orígenes del derecho laboral encontramos que varios autores coinciden en que no existe antecedente más allá que los acontecimientos que se llevaron a cabo antes de la Revolución mexicana y después de ella. Sin embargo debemos hacer una referencia a los hechos que ocurrieron con anterioridad para comprender mejor su origen.

Sin embargo el autor José Roberto Méndez Cruz⁸, nos explica que en los tiempos anteriores a la conquista, la producción de la tierra y sus productos eran destinados a los miembros de la comunidad, ya que todos trabajaban en igual proporción en la misma; es por lo anterior que refiere que en sí, no existía una relación de subordinación en aquellas épocas por el tipo de modelo de aportación y obligaciones que beneficiaban a todos.

Concluimos que en el México prehispánico, no existían servicios particulares, pues las riquezas se repartían colectivamente.⁹

⁷ *Donde hay sociedad hay derecho.*

⁸ MÉNDEZ CRUZ, José Roberto, *et. al.*, *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad*, segunda edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2014, p. 14.

⁹ *Ibidem*, p. 16.

Entonces a partir del descubrimiento de América, se dieron una serie de hechos históricos que nos llevan al México actual, debido a la colonización que se dio como resultado del arribo de los españoles a territorios aztecas, se crearon normas para regular la vida social y política de los aztecas y de los españoles, así como también de los mestizos, resultado de la mezcla entre las dos culturas.

“La entrada de los conquistadores ocasionó cambios muy importantes en el paisaje mesoamericano como ocurrió con la introducción de la ganadería. Se introdujo también el trabajo obligado de los indígenas considerados por varios cuerpos de leyes, como seres inferiores; la implantación de la “encomienda” permitió mantener el sistema “feudal” predominante en Europa, con la desventaja para los indígenas de que los conquistadores portaban armas poderosas y enfermedades para las que los nativos no habían desarrollado anticuerpos, situación que se tradujo en una dominación absoluta y en un sistema prácticamente esclavista.”¹⁰

De acuerdo a esto, vemos que la conquista fue más allá de la dominación espiritual de los indígenas, encaminado más bien con el objetivo de esclavizarlos.

Por otra parte en las denominadas “Leyes de Indias”, se trató de darles un trato más humano a los indígenas dictando las siguientes leyes enfocadas al trabajo:

1. *“Estaba prohibida la servidumbre de los indios;*
2. *Debe pagarse a los indios por su trabajo;*

¹⁰ *Ibíd*em, p. 17.

3. *Los indios son libres de trabajar en obras;*
4. *Para algunos trabajos se establecía el pago de los salarios los sábados por la tarde;*
5. *Descanso obligatorio en fiestas patronales y los domingos;*
6. *Prohibición de obligar a los indios a cargar o realizar labores insalubres contra su voluntad.”¹¹*

Carlos II, rey de España fue quien en el período comprendido entre 1665 y 1700 hizo pública esta legislación que fue llamada “Leyes de Indias”, que contaba con una recopilación de nueve libros entre los que destacan la organización rentista y financiera, esto dejaba entre ver la importancia que tenía los aspectos económicos en aquella época.¹²

En lo referente a lo laboral dichas leyes estaban adelantadas a su tiempo, sin embargo pocas veces, como mencionábamos, se acataban. Ésta regulaba la relación entre los “encomenderos”¹³ con los indígenas que estaban bajo su custodia, ya que en esta época el trabajo se centraba en las minas e ingenios azucareros, donde la labor requería de más personas, por lo que se recurrió a las encomiendas para reclutar trabajadores, el encomendero, con autorización real, recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a fin de que los tutelara, instruyera e iniciara en la fe cristiana. La legislación indiana prohibía la esclavitud, reconocía la libertad del trabajo pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad, limitaba la jornada a 8 horas y establecía el descanso dominical obligatorio. La

¹¹ *Ibíd*em, p. 18.

¹² *Enciclopedia Jurídica*. (2014). *Leyes de indias*. 20 de septiembre de 2016, de *Diccionario Jurídico del Derecho* Sitio web: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/leyes-de-indias/leyes-de-indias.htm> [en línea] 24 de octubre de 2016, 18:12.

¹³ *Persona que por concesión de autoridad competente tenía indios encomendados*. Definición de la Real Academia Española [en línea] 21 de marzo de 2017 22:13.

encomienda se convirtió en un método laboral que sustituía la esclavitud y daba derechos a los indígenas, pero a menudo se actuaba en mala manera con los indígenas, mestizos y negros.

Esta legislación se adelantó a lo que será siglos más tarde el Derecho del Trabajo de nuestros días, no se proponía la extinción de la raza sino crear con el tiempo una unidad cultural. Sin embargo, la lejanía entre el legislador español y los virreyes administradores propició que en la práctica, las Leyes de Indias fueran objeto de violación constante por parte de los encomenderos.

Durante la época independentista, las normas sobre el ámbito laboral no cambiaron mucho, esto por los hechos que estaban sucediendo en el país.

“...las primeras leyes laborales son obra de los gobernadores Vicente Villada (1904, para el estado de Veracruz) y Bernardo Reyes (1906, para el estado de Nuevo León), en los finales difíciles de la dictadura porfirista, pero además se refieren de manera exclusiva a los accidentes de trabajo, ambas inspiradas en una ley de Leopoldo II de Bélgica...”¹⁴

Se sabe que estos movimientos tuvieron gran influencia de la Revolución francesa, la guerra de independencia norteamericana, que trajeron con ella la idea de igualdad y libertad. Así como el pensamiento liberador de los corregidores de Querétaro Don Miguel Domínguez y Doña Josefina Ortiz, que a la par de Ignacio Allende, el cura Miguel Hidalgo y Juan Aldama, fueron los pioneros para iniciar una lucha cuyo objetivo era derrocar al “mal gobierno”, que comenzaría en el año de 1810, en este movimiento se hizo notorio el

¹⁴ Néstor de BUEN. (2016). EL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Sitio web: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> [en línea] 22 de septiembre de 2016, 15:34.

descontento de la gente por las condiciones de esclavitud en la que vivían, bajo el yugo de los españoles que gobernaban por aquel entonces a México¹⁵. Esta fase es considerada, en la historia de nuestro país, como la más importante, debido al despertar generalizado que hubo en las personas de aquella época, en lo referente a la situación de los ámbitos sociales.

Derivado de estos hechos, los líderes del movimiento fueron apresados o fusilados, entre los que sobrevivieron a esta persecución encontramos a José María Morelos Y Pavón (a quien Miguel Hidalgo le encomendaría la toma de Acapulco) encargado de exponer los “Sentimientos de la Nación” o Constitución de Apatzingán el 14 de septiembre de 1813, en materia laboral tuvo dos artículos destacables, el 12 y el 15, los cuales estipulaban que se aumentara el jornal del pobre, es decir, que ganara más cantidad de dinero por jornada con el objetivo de moderar la brecha entre el rico y el pobre. También abolía la práctica de la esclavitud para siempre, quedando todos en el mismo plano de igualdad.¹⁶

Durante esta época se emana una nueva Constitución, la de 1857 la cual se destaca en materia laboral por los artículos 4 y 5, los cuales señalaban que:

“4. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

5. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno

¹⁵ MÉNDEZ CRUZ, José Roberto, *op. cit.*, p. 18.

¹⁶ *Ídem.*

consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación ó de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”¹⁷

Con esto se demostraba que la abolición de la esclavitud quedaba ratificada años más tarde, ya que en un principio, lo dispuesto por la Constitución de Apatzingán no era respetado al cien por ciento, así como protegía al trabajador frente acuerdos de trabajo que pudieran menoscabar la dignidad del trabajador, e incluso la pérdida de su vida, también tenían la libertad de escoger la actividad laboral que más les acomodara y que tuviera la justa retribución que ellos necesitaran, esto como vemos es un antecedente de actual artículo 5 de nuestra Constitución que consagra nuestro derecho de libertad de profesión.

Pero durante la época previa a la Revolución, concretamente en el año 1906, los hechos ocurridos en la huelga de Cananea¹⁸, Sonora, así como en Río Blanco, Veracruz, permitieron vislumbrar cual era en realidad la situación laboral (después de la época independentista) de los trabajadores en México, aunado a esto el anarquista Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto en el que analiza la situación del país, las condiciones de la clase campesina y obrera, la cual concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo. En este último aspecto el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación mexicana del trabajo.

¹⁷ *Ibidem*, p. 20.

¹⁸ Fue en Sonora, en la mina de cobre Cananea Consolidated Copper Company (CCCC), propiedad del estadounidense William C. Greene.

La situación en que se encontraba el país de desigualdad y carencia de derechos tanto para el medio rural y como el industrial, motivó el estallido de la Revolución mexicana en 1910.¹⁹

Esta época de movimientos armados, entre sus principales razones, tenía la de derrocar el gobierno de Porfirio Díaz, perpetuado por más de 30 años, también se buscaba la restitución de las tierras a los que la trabajaban, movimiento que tuvo como líder a Emiliano Zapata.

En materia laboral, la situación se había convertido en un sinfín de injusticias, ya que los obreros laboraban en jornadas de 12 a 14 horas, por siete días a la semana y podían ser despedidos sin justificación alguna, así como de igual manera no se protegían contra los accidentes de trabajo, brindándoles los servicios necesarios.²⁰ Con esto se advertía un retroceso en los derechos de los trabajadores, pues las condiciones de trabajo asemejaban a la esclavitud que abolían las anteriores Constituciones, por lo que desencadenó, como mencionábamos anteriormente, huelgas como la de Cananea.

Como referencia, al inicio de la etapa revolucionaria en el país, debemos citar a Alberto Trueba Urbina, quien nos dice que:

“La participación de la clase obrera en el Movimiento revolucionario, tuvo su origen en el documento suscrito entre el Gobierno Constitucionalista del señor Carranza y la gran organización obrera denominada “Casa del Obrero Mundial”, por virtud del cual se formaron los batallones rojos en defensa de la Revolución y a su vez el Gobierno se comprometió a expedir leyes que

¹⁹ Los mineros dejaban su vida en extenuantes jornadas de 14 y 16 horas diarias sin días de descanso.

²⁰ MÉNDEZ CRUZ, José Roberto, *op. cit.*, p. 23.

*favorezcan a los trabajadores.*²¹

De esto, concluimos que fue el momento en que la clase trabajadora, tuvo una intervención en la Revolución de manera más activa y de la mano de líderes sindicales con la llamada “Casa del Obrero Mundial”²².

Resultado de aquellos movimientos sociales²³ se destacan como lo señalamos anteriormente la creación de la Ley del Trabajo de Veracruz, en el que se estipulaba preceptos más cercanos a nuestra actualidad, claro ejemplo es la jornada máxima de trabajo, que en esta época la mínima era de 9 horas, así como el descanso semanal, el salario mínimo y el riesgo profesional.

Ley de Veracruz y Yucatán.

La ley laboral en Veracruz fue promulgada por el entonces gobernador del Estado, Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, lo más destacable de esta ley es el artículo 12 que establecía por primera vez autoridad competente para la materia, creando las juntas de administración civil, en las que: “...oirán las quejas de patrones y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, quinta edición, Porrúa, México, 1980, p. 29.

²² Una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución mexicana, que agrupó a un número importante de mutualidades, uniones, centros y ligas de trabajadores, fue la Casa del Obrero Mundial, COM, fundada el 22 de septiembre de 1912. “La Casa del Obrero Mundial” COMITÉ NACIONAL MIXTO DE PROTECCIÓN AL SALARIO, http://www.conampros.gob.mx/historiasind_03.html [en línea] 12 de noviembre de 2016, 21:27.

²³ Curiosamente, y en contra de lo que se suele decir, la Revolución mexicana, iniciada por Madero el 20 de noviembre de 1910 (con convocatoria expresa de día y hora, notable imprudencia de Madero), nunca tuvo sentido social, salvo en aspectos agrarios. Fue, de hecho, una revolución burguesa. Lo curioso es que también lo fue la que resultó de su segunda etapa constitucionalista. NÉSTOR DE BUEN, EL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO [en línea] 22 de septiembre de 2016, 15:34.

susciten oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en casos necesarios al correspondiente inspector del gobierno”.²⁴

Otra ley que surgió derivado de los movimientos sociales de 1910, fue la Ley de Yucatán de 1914 promulgada por Salvador Alvarado que al igual que la Ley de Veracruz, estableció las autoridades especiales para la materia laboral, en este caso surgieron el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, esta es considerada un antecedente importante del artículo 123 constitucional debido a que se acercaba bastante a la redacción del mismo, esto debido a que en el año 1916 se planeaba un proyecto para que surgiera el artículo 123 constitucional. A la Ley de Veracruz²⁵ se le sumó lo relativo a los días de descanso por ser festivos, el trabajo de la mujer y de los niños, además de establecer un lugar donde pudieran dirimirse los conflictos entre trabajadores y patronos (Juntas de Conciliación y Arbitraje).

“El derecho del trabajo en México nace del Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbo a la dictadura de Porfirio Díaz, fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de las clases trabajadoras en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.”²⁶

ARTÍCULO 123.

Para detallar como es que fue concebida la idea de la elaboración de un artículo constitucional, que hablara exclusivamente de los derechos de los trabajadores, se inicia la discusión de una reforma al artículo 5° constitucional, que como

²⁴ REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, *El artículo 123 constitucional*, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2000, p. 312.

²⁵ La Huelga de Río Blanco Veracruz, se produce en enero del año 1907 y fue la culminación de otros acontecimientos en estados como Puebla y Tlaxcala.

²⁶ DÁVALOS MORALES, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1988, p. 23.

sabemos se enfoca en el derecho que tenemos como personas para dedicarnos a la actividad o profesión que nos acomode siendo lícitos; como resultado de esto se dio un primer indicio del artículo 123. Esta discusión tuvo lugar el día 26 de diciembre del año 1916, en la cual se dio lectura al dictamen que aprobaba modificaciones del artículo 5° de la Constitución; las cuales iban encaminadas por una parte a prohibir convenios en que el trabajador renuncia temporal o permanentemente, a ejercer una determinada profesión, industria o de comercio; esto debido a que se combatía los monopolios en las actividades remunerativas y por otra a la de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato del trabajo con el objetivo de proteger al trabajador a el abuso de las empresas.

“Artículo 5° Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito.”²⁷

Con esto, según el autor Trueba Urbina, se consideraba que estas modificaciones eran del tipo social y no individual, por lo que se debió preparar el Derecho del Trabajo constitucionalmente.

A partir de esto, debemos citar los antecedentes constitucionales e históricos del artículo en cuestión:

- Artículo 32 y 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que en resumen dictaban que nadie podía ser obligado a prestar servicios personales si no era de manera temporal y determinado; así como las actividades de trabajo realizadas por menores de 14 años los cuales dictaba que de igual manera no podían ser

²⁷ *Ibidem*, p. 36.

obligados a prestar servicios si no era de manera personal, adicionalmente a esto no podían realizar actividades remuneradas sin la intervención de su padre o tutor (o autoridad política en su caso), fijando el tiempo que durara la actividad, así como en el caso de malos tratos se podrá anular el contrato de trabajo.

- Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de fecha 20 de mayo de 1856, en el cual se proclamaba la abolición de la esclavitud y se establecían las bases para el servicio personal.
- Artículo 37 del Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana del 18 de junio de 1856, en la cual se proclamaban las leyes para el mejoramiento de las condiciones laborales de los mexicanos, así como el reconocimiento a los que se distinguen en el área de cualquier ciencia o arte.
- Artículo 32 de la Constitución Política de la República Mexicana del 5 de febrero de 1857, en el cual se adicionaba a la anterior, el estímulo al trabajo y declarando la creación de escuelas para la enseñanza de artes y oficios.
- Artículo 70 y 79 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano del 10 de abril de 1865, en el primero se reunía lo referente a la temporalidad de la prestación de servicio y del trabajo de los menores que no se podía realizar sin la intervención de padre, tutor o autoridad competente. En el segundo establecía que todos los empleados y funcionarios tomarían posesión ante la autoridad que debía concedérselas, citando los términos del mismo.
- Artículo 6° del Reglamento del Decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera, expedida por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865, en la que dictaba lo referente a migrantes, en este caso “de color”, cuando se celebraran un contrato de trabajo, el patrón se obligaba en el sentido de auxiliarlos de manera que les otorgaran alimentos, vestimenta y alojamiento, así como asistirlos en caso de alguna enfermedad, etc.

- Decreto expedido por Maximiliano el 1° de noviembre de 1885, en el cual se liberaba de sus deudas a los trabajadores del campo.
- Programa del Partido Liberal Mexicano, que entre otras cosas, se mencionaba los salarios proporcionales “para salvar de la miseria al trabajador”, el servicio doméstico o a domicilio, tiempo máximo de jornadas, condiciones de trabajo, pago de indemnizaciones en caso de accidentes en el trabajo, nulabilidad de las deudas de los jornaleros, prohibición de penas del patrón hacia el trabajador y hacer obligatorio el descanso dominical.
- Laudo Presidencial dictado por el entonces presidente Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, por el que se determinaba que las fábricas estarían sujetas a los reglamentos vigentes.²⁸

Retomando la cronología, se elabora la Constitución de 1917 el 5 de febrero de ese mismo año, por primera vez se regula la situación de los trabajadores del país, dando muestra del gran logro que obtuvieron los movimientos sociales.

La reforma de la anterior Constitución de 1857 derivó de la que hoy conocemos como la de 1917, la discusión de esta nueva reforma tuvo al Congreso Constituyente trabajando de diciembre del año de 1916 al mes de enero de 1917. Los congresistas destacables fueron los llamados “Jacobinos”, quienes tenían el poder “para negociar acuerdos con el propio Presidente Carranza”²⁹ esta negociación desembocó en la creación del artículo 123 de la Constitución, pues se discutirían preceptos que mejorarían la situación del trabajador en el país.

El objetivo de este grupo de congresistas era modificar el artículo 5, que dictaba la libertad de profesión, para que se incluyera la igualdad de salario, las jornadas laborales no mayores a 8 horas diarias, entre otros. Las ideas de este

²⁸ CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel, *et. al.*, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México, 1978, p. 66.

²⁹ DÁVALOS MORALES, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, p. 25.

grupo fue aprobada pero no se reformó dicho artículo, si no que se incluyó el conocido 123 constitucional. Es importante aclarar que aunque el artículo aprobado era un gran avance a la materia de derechos laborales, el Presidente en turno era un conservador que reprimía las huelgas y tal vez por lo acontecido en la huelga de Cananea, tuvo que apoyar este nuevo artículo, que reconocía el derecho de huelga.

En cuanto al ámbito de aplicación de la materia laboral era local hizo que Estados como Veracruz y Yucatán, expidieran sus propias leyes.

“Aunque las legislaciones locales se ajustaban a los principios contenidos en el Artículo 123, los criterios de interpretación diferían entre los estados, lo que hizo necesario que se planteara ante el Congreso la posibilidad de federalizar la materia, hecho que se materializó el 6 de septiembre de 1928, durante el mandato del presidente provisional, Emilio Portes Gil.”³⁰

La Constitución de 1917 determinó, como dijimos anteriormente, el origen de los derechos laborales con el primer texto del artículo 123, el cual:

“...el Constituyente de Querétaro lo elaboró con gran pasión y con un espíritu abierto al porvenir, prueba de ello es que de las 30 fracciones con que conto el artículo 123 constitucional, 16 de ellas no han sido objeto de modificación alguna, sin que por ello hayan perdido aplicabilidad.”³¹

³⁰ *Ibidem*, p. 27.

³¹ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, op. cit., p. 47.

Esta fue aprobada el 23 de enero de 1917, siendo la fracción XX la más discutida, debido a la competencia de los conflictos laborales.

“La creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje generó serias dudas desde el punto de vista constitucional, lo que más tarde se resolvería con las reformas que federalizaron la legislación del trabajo.”³²

Después de su aprobación, el artículo 123 tendría varias modificaciones a lo largo de los años, adaptándola a los problemas que surgieron en las siguientes épocas, un ejemplo de ello, es el estudio que se llevó a cabo en 1924 sobre el sentido de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde se resolvió en sentido estricto las facultades de estas, como su intervención en fijar los salarios, resolver los conflictos que resultaban de las huelgas, etc.³³

Después de esta etapa, en el país siguieron los acontecimientos determinantes de las leyes laborales, en 1928 con motivo del homicidio del entonces presidente electo Álvaro Obregón se le asignó al presidente provisional Emilio Portes Gil formular un proyecto de reforma constitucional, el cual desembocó en una reforma al artículo 123 constitucional (el cual nació después del año 1916 para dirimir una huelga por parte de Carranza), muchos autores consideran este hecho como la federalización de las leyes laborales. Esto derivó en una reforma al artículo ya que se adiciona la fracción XXXI, donde se establece la doble competencia (local y federal), es por eso que se dice que se federaliza la ley.

La federalización de la legislación del trabajo en 1929 se realizó mediante una reforma constitucional que retiró la facultad que tenían los Estados para legislar

³² KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001, p. 264.

³³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, novena edición, Porrúa, México, 1998. pp. 909 y 910.

en esta materia, que pasó a ser facultad exclusiva del Congreso de la Unión; en cuanto a su aplicación, esta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

“El principio que se derivó de estas reformas consistió en otorgar la competencia general a las autoridades de las entidades federativas, con la salvedad de las materias o ramas industriales que la fracción X del artículo 73 constitucional reservó para las autoridades federales, lo que posteriormente se estableció en la actual fracción XXXI del artículo 123, apartado A.”³⁴

Esto desembocó en una Ley del Trabajo Federal, que se ocupaba de las controversias laborales y autoridades federales (a excepción de algunas ramas de la industria).

Como consecuencia de la federalización de la ley laboral, se dio pie a muchas interpretaciones de legisladores de los distintos estados, por lo que era conveniente iniciar la redacción de un proyecto de ley, la cual fue publicada por el Diario Oficial de la Federación en el año de 1931, en el gobierno de Pascual Ortiz Rubio. Esta ley tutelaba los derechos laborales y a la vez buscaba el equilibrio entre la producción y el trabajo para mejorar la economía del país.³⁵ Incluyendo preceptos sobre la celebración de contratos, el procedimiento de la huelga y la libertad de sindicalización, a continuación detallaremos más aspectos de esta ley.

Ley de 1931.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto, que se discutió primero en el Consejo de Ministros y luego en el Congreso de la Unión.

³⁴ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.*, p. 265.

³⁵ *Ibíd.*, p. 37.

Así el 18 de agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo que fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, ya que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del Derecho del Trabajo.³⁶

Este ordenamiento recoge las posiciones políticas de los hombres de la época, quienes lucharon por implantar un nuevo orden basado en algunos de los postulados que dieron origen al Estado de derecho: limitación del poder absoluto y reconocimiento de los derechos del hombre; todo ello plasmado en un texto constitucional.

Como ya se mencionó la Ley Federal del Trabajo surgió el 18 de agosto de 1931, fue tan desarrollada para su tiempo que inspiraron a muchas otras leyes en Latinoamérica, ya que regula todo lo referente a lo laboral, tanto derechos individuales como colectivos.

Por otro lado, en la etapa presidencial de Lázaro Cárdenas, se dio una reforma de importancia social, a la fracción XVIII del artículo 123 donde se hace especial atención al derecho a la huelga, esto no es sorprendente en la época, debido a que México contaba con un presidente socialista que consideraba las huelgas importantes factores que demostraban el descontento de los trabajadores con las empresas respecto a las condiciones de trabajo.

Sin embargo, los esfuerzos por el presidente Cárdenas para que los trabajadores expresaran su malestar a través de las huelgas, fueron un obstáculo para presidentes posteriores como lo fue para Adolfo López Mateos.

³⁶ "...con ello se consolida la industrialización y por tanto México deja de ser un país preponderantemente rústico para pasar a ser principalmente urbano." *ibidem*, p. 265.

Esta situación fue demostrada por los ferrocarrileros de la época, quienes confiados en las nuevas disposiciones del artículo 123 realizaron una serie de peticiones al presidente López Mateos para mejorar sus condiciones de trabajo, con lo que sólo recibieron manifestaciones de desacuerdo por parte de este, lo que desencadenó una huelga que fue reprimida por el gobierno.

Por los años de 1960, se elaboró la reforma y se adicionó al artículo 123 con un apartado B que contiene catorce fracciones y que rige para los trabajadores de los Poderes de la Unión y los del Distrito y territorios federales.

Luego de 40 años de vigencia, la Ley Federal del Trabajo de 1931, se abrogó y en su lugar se aprobó el primero de mayo de 1970³⁷ la nueva Ley Federal del Trabajo, ya que como es lógico, el país cambió, la población aumentó, los trabajos se expandieron o evolucionaron y dio origen a nuevas leyes laborales.

Reforma a la Ley en 1970.

La Ley Federal del Trabajo, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de agosto de 1970, es el resultado de los hechos que señalamos anteriormente respecto a la huelga de ferrocarrileros, el presidente Adolfo López Mateos, comisionó al entonces Secretario del Trabajo, así como a presidentes de las Juntas, para elaborar un proyecto de ley.

En la exposición de motivos de dicha reforma, se establece lo siguiente:

“El derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.*, pp. 56-61.

un hondo sentido democrático.

Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras juntas de conciliación y arbitraje, las que se integran con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos.

Las juntas de conciliación y arbitraje tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución, apartado "A", fracción XX, lo que trae como consecuencia que sean independientes del Poder Judicial.³⁸

Esta ley fue publicada el 1° de abril de 1970 en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor un mes después, es decir, el 1° de mayo de ese mismo año.

Esta ley a su vez, dio frutos como los salarios, empleados de confianza, primas de antigüedad, contrato a prueba, trabajo a domicilio, preferencia de trabajadores mexicanos de los extranjeros, interpretación de la ley, condiciones de trabajo, rescisión y terminación de la relación de trabajo, representación tanto del patrón como del trabajador en las controversias laborales, etc. También dicha ley dio hincapié a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores de 1972.

³⁸ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto (2016) *¿JUNTAS O TRIBUNALES DE TRABAJO?*, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Sitio web: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/844/11.pdf> [en línea] 11 de diciembre de 2016, 17:47.

Después de esto, dio paso a la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, con el entonces presidente José López Portillo, quien encargó al Secretario del Trabajo la tarea de una reforma laboral.

Lo destacable de esta reforma fue la suplencia de la demanda, ampliaciones de estas, así como la carga de la prueba, que favorecía a los trabajadores y por otro lado la facilidad para la celebración de contratos.

Después de este año determinante para la Ley Federal del Trabajo, se desarrollaron modificaciones, que a continuación resumiremos:

- **1980:** se adiciona el capítulo de los trabajadores al servicio de instituciones educativas (universidades y de educación superior, públicas y gratuitas), pero lo que realmente fue importante en ésta reforma es el cambio procesal a la ley y los principios procesales.
- **1982:** se modifican artículos referentes al salario en cuanto al incremento de salarios extraordinarios.
- **1986:** reformas referentes al fondo de ahorro en el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo.
- **1988:** se establece autoridades competentes para cambios de zonas económicas por áreas geográficas.
- **1998:** se aplican reformas respecto de trabajadores aeronáuticos y de buque.³⁹

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, se realizó otra reforma a la ley, ya que derivado de la entrada del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte), aumentó la necesidad de una nueva ley; pero fue hasta después de dos sexenios que se realizó dicha reforma.

³⁹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Derechos humanos en el trabajo*, op. cit., p. 275.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo en el 2012.

Después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1970, no se le habían hecho grandes modificaciones, hasta el año 2012; en el gobierno del presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa se venía elaborando una reforma a la ley laboral, su iniciativa fue presentada por el ejecutivo a la Cámara de Diputados el 1° de septiembre de ese año, para que finalmente fuera aprobada también por el senado el 23 de octubre del mismo año, posteriormente mediante decreto del 30 de noviembre de 2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación se dio a conocer, por el que se reforman, se derogan y adicionan disposiciones a dicha ley.

Entre otras cuestiones, las reformas afectaron lo referente a las relaciones laborales, regulándose la figura de la contratación, incluyendo la figura de la subcontratación, temporalidad de la contratación, suspensión, modalidades de los períodos de prueba y sus términos; capacitación inicial para las contrataciones; suspensiones y rescisiones de las relaciones de trabajo, la obligación del patrón de acreditar la duración de la jornada de trabajo extraordinaria, etc.

Uno de los tópicos que cambiaron en la ley y más adelante veremos si afecta o no al trabajador, es el de los salarios vencidos.

Esta reforma de ley, dejó insatisfechos tanto al sector patronal como laboral, debido a que se establecieron obstáculos para las dos partes en relación a las contrataciones, en una manera de alcanzar al mercado mundial laboral.

1.1.2 Del Derecho Procesal del Trabajo.

Antes de adentrarnos en el tema de los antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, debemos ser capaces de diferenciar entre proceso y procedimiento.

El proceso es el conjunto de acciones orientadas a obtener un resultado, en cambio el procedimiento son los pasos a seguir para ejecutar una tarea o conseguir el resultado.

O en palabras de Rafael Tena Suck, “El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.”⁴⁰

Otro concepto sencillo de entender es el que nos da Calamandrei, citado por el autor Rafael Tena Suck, sobre el proceso como serie de actividades que se llevan a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional.⁴¹

Entonces como sabemos que el derecho es en pocas palabras, el conjunto de normas que regulan la vida del individuo en sociedad.

“DERECHO: Conjunto de principios, preceptos y reglas a los que están sujetas las relaciones humanas en toda sociedad civil y a cuya observancia toda persona puede ser compelida por la fuerza.”⁴²

Partiendo de lo anterior podemos realizar por nosotros mismos un concepto del derecho procesal, entonces para nosotros entenderlo, recopilamos entre varios conceptos para crear uno simple.

Así pues diremos que el derecho procesal es una ciencia jurídica que estudia la naturaleza, el desarrollo y la eficacia del conjunto de relaciones jurídicas divididas en instancias o etapas dentro de una controversia así como las actuaciones de las partes.

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, sexta edición, Trillas, México, 2004, p. 13.

⁴¹ CALAMANDREI, Peiro, *Derecho procesal civil*, Ediciones Jurídicas Europeas, Buenos Aires, 1962, p. 317.

⁴² GOLDSTEIN, Mabel, *Diccionario Jurídico consultor magno*, Reymo, Buenos Aires, 2007, p. 93.

El derecho procesal puede tomar variaciones dependiendo de la materia de la que se trate, no podemos decir que son las mismas consideraciones el derecho procesal laboral, que el mercantil o civil, debido a que cada una de las ciencias cuenta con su procedimiento específico para su mejor funcionamiento por eso cada procedimiento está aterrizado a la realidad de cada materia.

Debido a esto debemos complementar nuestro concepto de derecho procesal a la materia que nos ocupa: el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los conflictos laborales y que tiene como fin mantener el orden de este sistema.

Las relaciones que surgen entre trabajadores y patrones son muchas veces conflictivas, debido a que se rige principalmente por la subordinación y la remuneración del trabajo prestado, estas son las principales causas por las que explotan las controversias ante los Tribunales del Trabajo.

La subordinación muchas veces es determinante para que se ocasionen situaciones de desigualdad que pueden ser vistas en varios aspectos, como lo son jurídicamente, económicamente, socialmente y moralmente.

La desigualdad entre las partes pueden tener estas cuatro connotaciones:

1. Jurídicas: El empleador tiene facultades normativas, directivas y sancionadoras, el trabajador debe cumplimiento, obediencia y disciplina.
2. Económicas: Patrono detenta medios de producción, el obrero su mano de obra y su salario.
3. Capacidad Probatoria: El trabajo se desarrolla por lo general en la sede del poder patronal y el ámbito de su dominio, el trabajador debe arrancar la prueba de este ambiente hostil.

4. Desigualdad Moral: El patrón tiene libertad subjetiva para adoptar decisiones respecto del conflicto de intereses, el trabajador queda sujeto mientras la relación se mantenga vigente.

La importancia del derecho procesal laboral, radica en que se van a manejar los preceptos especiales a la materia, en cuanto a términos (que van a estar regulados especialmente en la ley laboral) y procedimientos laborales (procesos especiales).

En el proceso para dirimir las controversias laborales, encontramos los principios que van a regir el procedimiento, en la Ley Federal del Trabajo:

Principios del Derecho Procesal del Trabajo

1. Principio de publicidad.
2. Principio de gratuidad.
3. Principio de inmediatez.
4. Principio de oralidad.
5. Principio de dispositivo.

Estos principios debemos ahondar más adelante.

1.2 Entorno socio-político en el ámbito laboral.

Los sucesos que marcaron la pauta para la creación de leyes que protegieran al trabajador, como ya lo vimos anteriormente, son el producto de diversas luchas sociales; la eterna batalla de los “menos favorecidos contra los más favorecidos”, que tienen el poder y que por lo tanto son beneficiados por las leyes dictadas (muchas veces propuestas por ellos mismos). El filósofo Karl Marx pensaba que los movimientos sociales son necesarias en la historia

natural de la humanidad, donde se determina la voluntad, la conciencia y el deseo de los hombres.⁴³

El área laboral se considera un producto de estos movimientos que originalmente acontecieron en Europa, con la llamada Revolución Industrial donde el valor de la mercancía representaba el trabajo humano⁴⁴, que cambió en parte, como eran las condiciones de trabajo en aquella época, ligados a su vez por los cambios políticos y sociales; así como la no intervención del Estado en temas económicos entre los más importantes encontramos aquellos que acontecieron en Estados Unidos de América, que si bien es cierto ocurrió en otro país, es necesario mencionarlo porque fue inspiración para movimientos de otros países, uno de ellos el nuestro. En 1886, en el Estado de Chicago, se desarrollaron sucesos que derivaron en una huelga de aproximadamente doscientos mil trabajadores, entre sus demandas exigían jornadas laborales diarias de 8 horas, salarios proporcionales y dignos; libertad de asociarse entre ellos y condiciones aptas para desarrollar sus labores.⁴⁵

Lo anterior, debido a que en aquellas épocas los trabajadores de la rama industrial eran víctimas de constantes injusticias ya que la prestación personal se media por el tiempo, es decir, la cantidad de esfuerzo empeñada en su jornada servil⁴⁶, por lo que mientras ellos exigían sus derechos (que ahora son considerados los más básicos) la industria y producción crecía.

Aunque en esta época mucho se ha mencionado sobre el desarrollo de mejores oportunidades de empleo, pareciera que estamos en el punto donde partimos. En México las oportunidades de trabajo suelen ser muy escasas, debido en gran parte a nuestra cambiante economía que depende de otros países, a su

⁴³ MARX, Karl, *El Capital: Crítica de la economía política*, primera edición, Siglo XXI editores, México, 1975, p. 18.

⁴⁴ *Ibidem*, p. 54.

⁴⁵ FALCÓN, Daniela, "El 1 de Mayo de 1886 la clase obrera se rebeló contra explotación y opresión del capitalismo", *Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo*, 30 de abril de 2014, http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_855.html [en línea] 24 de febrero de 2017, 15:42.

⁴⁶ MARX, Karl, *op. cit.*, p. 94.

vez a la falta de educación en áreas rurales, alejadas de las zonas urbanas donde es más difícil estudiar como mínimo la primaria. Otra de las causas de la falta de empleo es que los trabajos que se ofrecen tienen una paga por debajo del salario mínimo establecido.

En cuanto al panorama laboral en México (de acuerdo a nuestros políticos y economistas) es estable, comparado con otros países (países como Guatemala, Salvador y Perú cuya economía es casi igual de desoladora que la nuestra) la tasa de desempleo en el país es de alrededor de 5.2%, similar a la de Alemania y por debajo del promedio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).⁴⁷

Cada sexenio los candidatos presidenciales preparan un discurso para atraer a los votantes siendo el tema laboral el principal tema a tratar, exponiendo así las medidas que se deben tomar para generar más empleos y así combatir la pobreza, la cual crece cada día en nuestro país, sin embargo hasta este sexenio donde regresa el PRI (Partido Revolucionario Institucional) a los pinos y a la mayoría de los curules en la Cámara de Diputados y Senadores, no hemos visto resultados de los planes de desarrollo de los anteriores sexenios ni de este.

Uno de los principales problemas que existen en nuestro país, aparte de la falta de empleos y la decadente economía, es el deterioro de las condiciones laborales; la elaboración de reformas que se acercan más a la privatización para capitalizar los servicios que a la de respetar los derechos laborales e implementar condiciones dignas para los que prestan su trabajo a cambio de una remuneración económica. Nos referimos a la mala calidad del trabajo partiendo de que numerosos mexicanos cuando mucho ganan un salario mínimo, salario que es mucho menor que en otros países (incluyendo los países latinoamericanos que pasan por crisis económicas y políticas).

⁴⁷ *La verdadera situación del empleo en México*, Revista Forbes, México, mayo 2013.

Esto demuestra que el que México sea parte de Tratados Internacionales direccionados a la protección de los trabajadores, no se ve reflejado en un avance que cumpla con los estatutos pactados.

Es por ello que nos enfrentamos a una época de pesimismo laboral, debido a la falta de empleos, los gobernantes en turno, buscan una manera exagerada de impulsar al país a un mercado del que realmente no está listo para competir, debido a que entre los competidores se encuentran países de primer mundo que sus políticas dejan en una gran desventaja a nuestro país, como lo sucedido con el Tratado de Libre de Comercio de América del Norte.

Por eso, los políticos que aprueban este tipo de reformas, denotan el favoritismo hacia la inversión extranjera, esto con miras a que les toque parte de las ganancias.

Aunado a lo anterior, nos enfrentamos con una crisis de inmigrantes que son repatriados del país vecino del norte, debido a sus nuevas políticas migratorias, orillando a estas personas a regresar a su lugar de origen, con lo que se abre más la competencia laboral que existe en nuestro país, y es que el problema radica en que si los que nos encontramos en este país no tenemos oportunidades de trabajo, que se puede ofrecer a estos nacionales que regresan al país.

El Derecho del Trabajo, es sin duda, una disciplina noble para el trabajador, sin embargo, nuestros gobernantes se han encargado de desvirtuar el objetivo de las leyes protectoras hacia la clase trabajadora, en busca del beneficio propio para volver a la época porfirista, esclavista de personas, en vez de considerarlas trabajadores.

CAPÍTULO II

RELACIÓN DE TRABAJO

2.1 Concepto.

Para comprender en un inicio la relación de trabajo debemos partir desde su definición. En los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo encontramos su concepto legal:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Ahora bien, como podemos observar no son definiciones que sean complicadas al entendimiento de cualquier persona que no haya estudiado la ciencia del derecho, es decir, es entendible para cualquier trabajador que se acerque al conocimiento de sus derechos como parte de este sistema.

Sin embargo para profundizar en el tema, debemos analizar los diferentes conceptos que los estudiosos del tema nos proporcionan y que nos acerque al tema de nuestra investigación.

La relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Es más apropiado utilizar la terminología “a cambio del pago de un salario” que la de “mediante el pago de un salario” que usa la ley y la doctrina, en virtud de que la primera denota inmediatez, prontitud y la segunda significa que el pago del salario puede ser en un tiempo impreciso.”⁴⁸

La mayoría de los autores que buscan definir la relación de trabajo, consideran que es un vínculo o unión entre dos sujetos, que en este caso se les denominada patrón y trabajador, quien presta el servicio subordinado para obtener una remuneración que será equivalente al trabajo realizado.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que una sola persona acepta prestar un trabajo subordinado y personal, al sujeto que ya referimos como patrón; manifiestan su voluntad de crear este vínculo, sin importar si existe o no un contrato de trabajo, creando así derechos y obligaciones respectivamente, y quedando sujetos a las normas laborales. Las relaciones laborales colectivas, en cambio, el vínculo se establece entre un sindicato en representación de los trabajadores y una empresa u organización patronal, y así se intenta suplir la situación de dependencia y una posible desigualdad en la relación laboral.

⁴⁸ BAILON VALDOVINOS, Rosalio, *Derecho Laboral*, Mundo jurídico, México, 1991, p. 27.

Concerniente a las empresas, nos encontramos que existen conflictos que dificultan el funcionamiento de estas, un ejemplo es el derivado del salario, ya que es un tema delicado a tratar entre el trabajador y el patrón, dado que la concertación de éste hará que nazca la relación de trabajo o no. La remuneración debe ser justa en relación al trabajo que desempeñe el obrero, pero lamentablemente muchas veces esto no ocurre.

En el mismo tenor, la relación de trabajo es el principal factor que crea el vínculo jurídico entre dos personas, dándole la característica que se ciernen a un conjunto de normas en especial, que son las laborales.

“La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los

*trabajadores.*⁴⁹

En términos generales, la relación de trabajo establece un vínculo jurídico entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio es realizado ese trabajo a cambio de una remuneración, bajo ciertas condiciones establecidas en la legislación y las prácticas nacionales, aunque es preciso aclarar que esta relación de trabajo no siempre se da por el contrato laboral. Es decir, que puede existir la relación laboral y no el contrato laboral y en cambio siempre existirá la remuneración en ambos casos por los servicios prestados.

2.2 Elementos.

Los elementos en el Derecho del Trabajo son importantes para diferenciarlos de otro ordenamiento jurídico, gracias a estos identificamos claramente si se trata de una relación laboral o no.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos nuevamente algunos conceptos de los elementos de la relación de trabajo, que se encuentran en los siguientes artículos:

“Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que

⁴⁹ Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, edición 2005, p. 3.

utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Citando a José Dávalos⁵⁰, explica que podemos dividir los elementos en dos:

“La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.”

Ahora explicaremos éstas dos clases de elementos que menciona José Dávalos con mayor detalle.

1. Subjetivos:

Trabajador: Persona física. Su objeto directo consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinado.

⁵⁰ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, op. cit., p. 106.

Aquí entendemos que la relación laboral sólo se puede dar entre personas físicas como trabajadores (el patrón no entra en esta calidad porque puede ser una persona moral), ya que a una persona moral no se le puede considerar en esta categoría de trabajador.

Es personal porque no intervienen terceras personas en la relación (cuando se realizan contratos colectivos, no es personal, ya que interviene el sindicato).

Es subordinado, porque la persona contratante, se obliga a recibir órdenes y estar bajo el mando del patrón para realizar determinada actividad a cambio de una remuneración económica.

Patrón: Persona moral o persona física. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias. Su objeto directo consiste en la obligación de pagar el salario.

Como ya lo habíamos mencionado antes, el patrón puede ser en cambio, persona moral o física, sin que esto desvirtúe sus derechos y obligaciones como contratantes. En el caso de que fuere una persona moral la que se obligue en la relación laboral, para contratar trabajadores y en los conflictos de trabajo se harán valer mediante un representante. Su principal obligación en una relación laboral (así como la del trabajador es realizar las actividades asignadas por el patrón), es la de remunerar a los trabajadores.

2. Objetivos:

Prestación de un trabajo personal subordinado: que no siempre se presenta mediante un contrato.

Pago de un salario: es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, es una consecuencia natural de la prestación de servicio personal subordinado.

Para adentrarnos más a nuestro tema de investigación es necesario recurrir al autor Alberto Briceño Ruíz⁵¹, que explica de manera más detallada los elementos de la relación de trabajo.

A. SUJETOS DE LA RELACIÓN.

Patrón y trabajador. Es suficiente que se realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior de servicios para que se presuma que el sujeto es un trabajador.

El patrón es la persona que cuenta con elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

B. INGRESO DE TRABAJADORES A LA EMPRESA.

La situación varía:

- Cuando se carece de contrato colectivo de trabajo o el mismo no contiene cláusulas de exclusión, el patrón está impedido para contratar libremente. Dando preferencia a los trabajadores mexicanos, a los que satisfactoriamente hayan servido por mayor tiempo, a los que tengan familia y a los sindicalizados.
- Cuando existe contrato colectivo y el sindicato tiene derecho exclusivo a designar a las personas que ocupen vacantes y puestos de nueva creación, la voluntad del patrón carece de relevancia.

C. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.

⁵¹ Vid. BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Harla S.A. de C.V., México, 1985, pp. 108 y 109.

En el escrito debe constar las condiciones de trabajo, y precisar el servicio o servicios a prestarse, aunque esto no constituye elemento indispensable. Cuando no se contenga el servicio, se estará a las fuerzas, aptitudes, estado y condición del trabajador, sin que sea factible imponerle uno diverso a su situación personal.

D. SALARIO.

El salario constituye la principal prestación a cargo del patrón. No puede otorgarse uno que sea inferior al mínimo; su definición, composición, forma de pago, plazo de entrega, están determinados por la ley. Cuando un trabajador estime que el salario no es remunerador, puede solicitar a la autoridad laboral su modificación y se tomará en consideración la cantidad y calidad de trabajo.

Igual salario debe pagarse a trabajadores que desempeñen el mismo puesto, durante la misma jornada y en las mismas condiciones de eficiencia.

E. FIN DE LA RELACIÓN.

Debe estar previsto en la ley, para dar por terminada la relación de trabajo o proceder a su rescisión. Cuando no se atienda lo señalado estrictamente, se sufrirán las consecuencias derivadas de la injustificación de la actitud.

2.3 Suspensión.

Para no alejarnos del orden que venimos siguiendo, citaremos en primer lugar la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de

las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;*
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;*
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;*
- IV. El arresto del trabajador;*
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;*
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;*
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y*
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.”*

Hacemos de nuevo hincapié a lo que nos dice José Dávalos⁵²: Se conservan las relaciones pero los efectos desaparecen, más no en carácter definitivo, sólo de manera provisional; sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. Es decir, no existe la obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario.

“La suspensión es un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente.”

Otros beneficios de la suspensión para los trabajadores son: 1. La continuidad en los beneficios de la seguridad social 2. La suspensión siempre será de carácter temporal 3. Reserva de la plaza para el trabajador 4. Continuidad de la antigüedad del trabajador 5. Inalterabilidad del contrato.

La suspensión surtirá efectos en los siguientes casos:

1. Prisión preventiva y/o arresto: Ésta operará al momento que se informe que el trabajador se encuentra a disposición de las autoridades judiciales o administrativas, y la suspensión abarcará desde este momento hasta la fecha en que se ejecute la sentencia (no absolutoria) o termine el arresto.
2. Enfermedades contagiosas y la incapacidad: Correrá el tiempo desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o discapacidad, hasta que termine dicho período que será fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (si bien sea el caso).
3. Falta de documentación: Éste será provocado por el hecho de que no cuente con algún documento que lo acredite apto para desempeñar la función a la que es destinado, y el período para subsanar esta situación será desde el momento en que tenga conocimiento el patrón hasta por dos meses.

⁵² DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, op.cit., p. 126.

4. Por cumplimiento de servicios, desempeño de cargos y representación ante organismos estatales: El período será desde la fecha en que deban desempeñar dicha función hasta por un período máximo de seis años.

Para que tenga lugar la suspensión, es indispensable figurar en alguna de las causas que menciona el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo. La suspensión parte de la estabilidad en el empleo; protege al trabajador, ya que le permite su regreso a laborar.

También puede darse la suspensión colectiva, para que opere es necesario que se dé alguna de las causas que determina el artículo 427 Ley Federal del Trabajo.

Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las

cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Éste tipo de suspensión implica el cierre de la empresa de manera temporal, y es sancionada por autoridad competente, esto después de entablar contacto con los trabajadores.

La suspensión por sanción para el trabajador será por efectuar una falta grave y derivado de esto la obligación de aplicar una medida disciplinaria. En el siguiente artículo se cita los fundamentos para este hecho:

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I...

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII...

IX...

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI...

De lo anterior deducimos que la ley nos dicta las condiciones para hacer válida la sanción:

1. Que en el reglamento interior de trabajo se contemple la posibilidad de una sanción, ante la omisión de esto será invalidada cualquier sanción.
2. La sanción en este caso, no debe ser excedente de 8 días.
3. Antes de aplicar cualquier sanción, se deberá dar la posibilidad al trabajador de argumentar a su favor.
4. Debe estar establecido de manera clara y específica los hechos que darán lugar a la sanción; y
5. La forma, o procedimientos para aplicar la sanción.

2.4 Extinción.

Encontramos mejor explicado este elemento con el autor Alberto Briceño Ruíz quien nos dice:

“La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa “cese o se acabe del todo una cosa”. Algunos autores prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo. En virtud de que la rescisión y la terminación ponen fin definitivamente, acaban con la relación de trabajo, me parece más acertado usar extinción.”⁵³

Para la extinción de la relación de trabajo es importante la interrupción definitiva del vínculo que exista entre el patrón y el trabajador. Para que la extinción de la relación laboral opere debe ser en los casos de terminación y rescisión del contrato de trabajo.

⁵³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *op.cit.*, p. 214.

Para la rescisión es necesario: 1. Que exista una causa concreta en los artículos 47 y 51 establecidos en la Ley Federal del Trabajo. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa 2. Que la causa o motivo de rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación laboral, es decir, sin perjuicio para el trabajador o sin responsabilidad para el patrón.

Para la terminación individual se requiere una causa según el artículo 53 y 434, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo. En ambos casos, no existe sujeto a quien imputarle la causa.

2.4.1 Rescisión.

En la rescisión siempre habrá un sujeto responsable, puede ser imputable al trabajador o al patrón. Y cualquier contrato, de cualquier naturaleza, por cualquiera que sea el tiempo señalado puede ser objeto de rescisión.

Las características fundamentales para que pueda darse la rescisión son:

- Un acto unilateral.- supone la conducta de uno de los sujetos de la relación de trabajo.
- Un acto protestativo.- el sujeto que tenga ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- Un acto formal.- de acuerdo al artículo 47 es obligación del patrón y no del trabajador, dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión.

2.4.1.1 Sin responsabilidad para el patrón.

Identificamos los siguientes supuestos en la Ley Federal del Trabajo:

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

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

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla

la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

De acuerdo a lo anterior el despido sólo puede tener lugar cuando el trabajador incurre en una de las causales previstas en el artículo 47, ya transcrito anteriormente, que tienen que ver con conductas sociales que pongan en peligro el ambiente laboral dentro del lugar de trabajo.

Antes, la Suprema Corte había establecido que si el patrón señalaba una causa de rescisión en el aviso de despido y probaba otra, el despido era justificado:

“Si los hechos constitutivos de la falta de probidad del actor para su patrón no puede configurar las causales de rescisión invocadas por el demandado, pero sí otra distinta no invocada, esa circunstancia no implica que el despido deba reputarse injustificado, pues lo que determina si es o no justo el cese, es que los hechos que dieron lugar al suceso, constituyan o no alguna de las causales de rescisión previstas por la ley, indispensablemente de que se hayan o no citado los preceptos legales correspondientes (Directo 4294/70).”

Esto quiere decir, que no es posible que el patrón invoque una causa específica de despido en primer término, y después trate de encuadrar otra que no fue en un inicio la que causara esta acción, para tener el mismo fin, el despido del trabajador.

Después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en noviembre de 2012, no sólo hubo cambios en la ley, sino también en las tesis y jurisprudencias; la siguiente jurisprudencia logró cambiar lo antes mencionado:

AVISO DE DESPIDO. ES ILEGAL SI NO PRECISA LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR DE LA CAUSA O CAUSAS DE LA RESCISIÓN.

El artículo 47, antepenúltimo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, refiere: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.", disposición que se interpreta en el sentido de que en dicho documento deben precisarse las circunstancias de tiempo, modo y lugar del hecho o hechos que motivaron el despido ya que, de lo contrario, se dejaría al trabajador imposibilitado para ejercitar adecuadamente su acción en el juicio laboral, porque no tendría certeza sobre los puntos específicos que debe atacar en su demanda; en cambio, al permitirse al patrón reservarse los referidos datos para exhibirlos hasta el momento de contestar la demanda del juicio laboral, provocaría un desequilibrio procesal en perjuicio del actor, porque desconocería con exactitud los motivos que originaron su despido, y el demandado contaría con toda la información disponible para su defensa; de ahí que deba analizarse por parte de la Junta, como un presupuesto procesal, si el aviso de despido se encuentra apegado a lo ordenado por dicho precepto legal.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 63/2013. 21 de marzo de 2013.

Mayoría de votos. Disidente: Miguel Lobato Martínez.

Ponente: José de Jesús López Arias. Secretario: Juan Carlos López Santillanes.

Nota: En relación con el alcance de la presente tesis, destaca la diversa jurisprudencial con rubro y datos de localización siguientes: "AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.", Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, tesis 49, página 40.

Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 231/2013, de la que derivó la tesis jurisprudencial 2a./J. 156/2013 (10a.) de rubro:

"AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS."

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ

COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patronos para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia

sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

Contradicción de tesis 231/2013. Tesis de jurisprudencia 156/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de noviembre de dos mil trece.

Como decíamos, para que el patrón no pudiera encuadrar una causa distinta para el despido de la que originalmente se le atribuía al trabajador, el aviso de despido debe cumplir con los requisitos en el aviso de despido, los cuales son indicar de manera precisa la fecha, el tiempo, lugar y modo de los hechos que provoquen la rescisión del trabajador, estos datos pueden brindar al trabajador los elementos suficientes para poder ejercitar la acción precisa en su demanda.

2.4.1.2 Sin responsabilidad para el trabajador.

En sentido contrario, también existen causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador, que en la Ley Federal del Trabajo se localizan en los siguientes supuestos:

“Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará

de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones

anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.”

En la relación laboral se puede dar la rescisión cuando el patrón incurre en alguna falta considerada grave en contra del trabajador, esto se considera como un acto unilateral.

Esta conducta deberá ser adecuada en los supuestos que dicta el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, con ellos debe preparar los elementos de prueba ya que como lo especifica el artículo 51, se concederá el plazo de 30 días que correrán a partir del día siguiente a aquel en que se dé la causa, para ejercer dicha acción.

2.4.2 Terminación.

La terminación de un contrato, la podemos definir como el momento donde se disuelven los derechos y las obligaciones para ambas partes que se contratan. Así también la definimos como un concepto jurídico de carácter laboral que tiene como función terminar las relaciones de trabajo y puede ser resultado del mutuo consentimiento, o por un hecho que haga imposible continuar con las actividades laborales.

“La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.”⁵⁴

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.*, pp. 241 y 242.

La terminación procede, cuando no hay sujeto al que se le pueda imputar la causa, es decir, que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador por la extinción de la relación de trabajo.

2.4.2.1 Causas.

Las causas por las que se puede dar por terminada una relación laboral las encontramos en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo, que nos exponen lo siguiente:

“Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la

explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.”

En caso de incapacidades físicas o mentales de inhabilidad manifiesta del trabajador proveniente de un riesgo no profesional, el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo nos dicta que, el trabajador tendrá derecho a un pago de un mes de salario y 12 días por cada año de servicio, y de ser posible que se le

proporcione otro trabajo acorde a sus aptitudes, esto independientemente de las prestaciones que le correspondan, ya que en la práctica muy pocas veces se puede observar que una persona encuentre trabajos acorde, para realizar con las incapacidades que presenta, por lo que prefieren ser indemnizados.

Debemos entender que existe una gran diferencia entre la terminación individual de trabajo y la terminación colectiva de trabajo, consiste en que, en la primera no habrá responsabilidad económica alguna para el patrón, excepto, cuando el trabajador presente una incapacidad física o mental; en cambio en el segundo supuesto, el patrón tendrá las responsabilidades derivadas del artículo 436 de la Ley Federal, consistentes en el pago del importe por 3 meses de salario y el pago de la prima de antigüedad, esto es, 12 días por cada año de servicio.

“Cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundarla en alguna de las causas señaladas en el artículo 53 de la Ley, los trabajadores pueden ejercitar las acciones citadas en el artículo 48 y en su momento exigir el pago de salario vencidos, y todas las prestaciones a que tienen derecho, según lo establecido en el artículo 55 de la Ley.”⁵⁵

2.4.3 Acciones que causaran la rescisión en la relación de trabajo.

La rescisión, es el incumplimiento de un deber. Tanto el trabajador como el patrón tienen acción para invocar la rescisión y suprimir la relación de trabajo, cuando una de las partes incurra en las causales que establece la ley.

Si es el trabajador el que invoca la rescisión contra su patrón, y este pierde el juicio, el trabajador ganará una indemnización. Si el patrón es el que rescinde el

⁵⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I, op.cit.*, p. 178.

contrato y gana un eventual juicio, el trabajador no tendrá derecho a ninguna indemnización.

En el caso de la rescisión invocada por el patrón, éste deberá dar al trabajador un aviso por escrito señalando la fecha o fechas y causa o causas de la rescisión. El aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador, el patrón podrá entregarle el aviso al trabajador o comunicárselo a la autoridad laboral respectiva dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que se tenga registrado del trabajador y solicitando su notificación al mismo. La falta de aviso al trabajador o a la autoridad laboral, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador puede solicitar ante la autoridad laboral a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o bien que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. El trabajador no podrá exigir que se le reinstale en el trabajo y se le pague la indemnización, ni tampoco cambiar la elección que haga. Si en el juicio correspondiente no se comprueba, la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho además, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, si después de concluido éste plazo aún no se da cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Tratándose de la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, éste podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas de rescisión y tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos, pudiendo además reclamar las demás prestaciones a que tenga derecho.

En la Ley Federal del Trabajo nos encontramos con los plazos para ejercitar dichas acciones:

“Artículo 517.- Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y*
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.*

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.”

2.4.4 Despido.

En el ordenamiento que nos ocupa, expone de manera clara los elementos y protocolos que deberán seguir los patrones al momento del despido de un trabajador, estos los podemos encontrar en los siguientes artículos:

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

I...

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII...

IX...

X...

XI...

XII...

XIII...

XIV...

XIV Bis...

XV...

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al

trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

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

El trabajador despedido, puede acudir a las autoridades laborales y demandar su reinstalación o la indemnización de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos. En un término de dos meses, como lo estipula la Ley Federal del Trabajo en su artículo 518 (prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo). Es necesario aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible ejercer las dos al mismo tiempo o que cambie su elección.

2.4.4.1 Indemnización por despido.

Si el trabajador elige la indemnización, sólo tendrá derecho al pago de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos; además de las prestaciones que hubiere regido la relación laboral o las que otorguen el contrato colectivo de trabajo celebrado y la prima de antigüedad.

2.4.4.2 Reinstalación.

El trabajador podrá ejercer la acción del cumplimiento de la relación del trabajo y/o el contrato de trabajo, en un supuesto de un despido injustificado y si en el laudo se decidió su reinstalación, ésta deberá ser en los mismos términos en que se venía realizando el trabajo, y el trabajador deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido ese puesto en su ausencia, como puede ser un aumento de salario.

Hay excepciones a la obligación que tiene el patrón para reinstalar al trabajador, estipuladas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las

circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
III. En los casos de trabajadores de confianza;
IV. En el servicio doméstico; y
V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 50 se dividen en la duración de la relación de trabajo:

- Tiempo determinado: Si fue menor de un año, la indemnización será de una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo del servicio prestado. Pero si fue mayor de un año, será de una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que prestó sus servicios.

- Tiempo indeterminado: La indemnización deberá consistir en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

2.4.4.3 Salarios Vencidos por despido.

En este concepto es necesario que en primer lugar citemos a la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 48.-...

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior

no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

...

Néstor de Buen Lozano⁵⁶, señala: “Salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a ‘indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador’...se trata de una medida indemnizadora y no, en rigor, de una situación especial del salario”.

2.4.5 Retiro.

Néstor de Buen⁵⁷ considera que el retiro “...constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento, en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral”.

2.4.5.1 Indemnización por retiro.

La indemnización será de acuerdo a lo expresamente señalado en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo:

⁵⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, onceava edición, Porrúa, México, 2003, p. 104.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 110.

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

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.”

2.4.5.2 Salarios vencidos por retiro.

Esta acción es otro derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del retiro hasta que se le dé cumplimiento al laudo. Al igual que tiene derecho de percibir la indemnización de 3 meses de salario y de la indemnización según su duración de la relación laboral; tendrá derecho a percibir los salarios vencidos establecidos en el artículo 48.

CAPÍTULO III

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.1 Derecho procesal.

En nuestro primer capítulo se conceptualizó la justicia, y ahora sólo se mencionará de manera muy breve pero necesaria, para poder comprender mejor nuestro tema principal.

Grandes y excelentes pensadores definieron la justicia y el porqué de su existencia. La justicia siempre se dirigirá a los problemas de desigualdad que en la vida humana social existe. El objetivo principal de la justicia es tratar por igual a todas las personas y en igualdad de circunstancias, entonces “podemos afirmar que la justicia es un fin ante el cual el derecho es tan sólo un medio para alcanzarlo”⁵⁸.

Ahora podemos explicar lo que es la justicia social, que ya es un tema particular de lo justo, que va de la mano con la economía y el Estado, ya que éste debe tener el compromiso para evitar la desigualdad, y que la sociedad pueda desarrollarse económicamente. Al mismo tiempo la justicia social, busca lograr una igualdad de oportunidades y de derechos humanos, para que cada individuo pueda alcanzar su máximo potencial y realmente no sólo es deber del Estado alcanzar ésta justicia social. Cada uno de nosotros, tiene en sus manos promover o negar dicha justicia, ya sea a escala individual, local, nacional o mundial.

Para concluir citaremos a Bermúdez Cisneros⁵⁹:

⁵⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*, tercera edición, Trillas, México, 1997, p. 13.

⁵⁹ *Ibidem*, p. 16.

“La justicia social busca afanosamente el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo que los vincule íntimamente al bien común. En este sentido, la justicia social tendrá que esforzarse por superar la separación existente entre ambos términos de la relación.

Consideramos que el concepto tradicional de justicia, ya no es suficiente para garantizar a la sociedad una paz que ostente el calificativo de equitativa, lo que provoca que día a día aquellos que sufren las mayores presiones económicas, busquen con tranquilidad o molestia una reubicación en la pirámide social.”

Después de analizar lo anterior, ahora abordaremos al derecho procesal, que en la misma tesitura, podemos entender la finalidad del derecho procesal, como la de supervisar a los individuos que se involucran en los procedimientos judiciales que se llevan a cabo ante los Tribunales encargados de impartir justicia, estos también serán supervisados por dicha materia. Por lo anterior, se dice que el derecho procesal es de orden público ya que incluye aquellas normas del orden público, establecidas con el propósito de asegurar la convivencia en la sociedad.

Esta área del derecho está integrada por aquellas normas que regulan las múltiples etapas jurisdiccionales, dictando los procesos que en el derecho actual se deben seguir en determinadas situaciones.

Entre las definiciones que debemos entender para la aplicación del derecho procesal, está la de la acción. La acción a grandes rasgos será aquella que el sujeto provoca ante la autoridad competente para que esta se manifieste sobre el caso en particular. Igual de importante, encontramos la palabra jurisdicción,

ésta será vinculada a la obligación que tiene una autoridad judicial para dictaminar una resolución sobre un caso en concreto, además de difundirla y ejecutarla de acuerdo a la legislación vigente. Y por último, el proceso en el que se llevará a cabo la aplicación de las dos anteriores, la finalidad del proceso será la de lograr que el derecho material se efectivice.

Por último citaremos a Rafael Tena⁶⁰, para poder seguir con el siguiente tema:

“La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica; sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.”

3.2 Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.

Para exponer el contenido de este tema, citaremos a diversos autores que han dado de acuerdo a su punto de vista, distintas definiciones del Derecho Procesal del Trabajo.

Empezaremos con Alberto Trueba Urbina⁶¹, quien define a la materia como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales". Este autor, como podemos observar, nos brinda una definición enfocada no sólo al derecho, sino que también menciona el punto de vista económico, que como sabemos, es muy importante tratar en los procesos, debido a que nuestra materia se enfoca a un área social y por lo tanto protectora hacia el trabajador

⁶⁰ TENA SUCK, Rafael, *op.cit.*, p. 14.

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1965, p. 18.

en cuanto a desarrollar los procesos de manera que sean económicos para el mismo.

Por otra parte el autor Néstor de Buen⁶² dice que “el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo. Esta definición, que intenta también ser sintética, pone de manifiesto la concepción normativa: derecho objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico; los conflictos de trabajo.” Aunque simple, el concepto de este autor, menciona las cuestiones que debemos analizar para comprender el objeto y los elementos a la hora de dirimir las controversias laborales.

Francisco Ramírez Fonseca⁶³ define al Derecho Procesal del Trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las autoridades laborales, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". Este concepto expone de manera principal la importancia del Estado como mediador en los conflictos de trabajo y la jurisdicción aplicable a la materia, que en ese caso son las autoridades laborales.

Para Tena Suck⁶⁴ lo infiere como “el derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.”

Y para concluir citaremos a Miguel Bermúdez⁶⁵, quien considera que el Derecho Procesal del Trabajo es "una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la

⁶² DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, décima edición, Porrúa, México, 2001, p. 38.

⁶³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, PAC, México, 1988, p. 23.

⁶⁴ TENA SUCK, Rafael, *op.cit.*, p. 16.

⁶⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *op.cit.*, p. 19.

secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.”

Como podemos ver, cada autor aumenta un tema de importancia a tratar dentro de su definición, esto hace que nosotros podamos determinar que todas son de ayuda e interés al tratar de ahondar en una materia como la del Derecho del Trabajo.

3.3 Objeto del Derecho Procesal del Trabajo.

En el universo del derecho, el objeto de estudio que radica en esta disciplina es la del ámbito jurisdiccional y su proceso.

De igual forma, es importante consultar y analizar el objetivo del derecho sustantivo del trabajo, que busca proteger y dar a conocer a los trabajadores los procedimientos en las controversias laborales y a que instancias recurrir.

Para crear una opinión sobre de esto, diremos que el Derecho Procesal del Trabajo (al igual que el derecho sustantivo), tendrá como propósito el de tutelar y promover los intereses y dignidad de los trabajadores, entonces comprendemos que el objetivo va encaminado a realizar justicia social en la solución de las controversias laborales.

En ese sentido debemos recalcar que el Derecho Procesal del Trabajo se orienta y se gobierna por el llamado principio de igualdad, esto con el propósito de nivelar la situación de los trabajadores en casos de desventaja para estos.

3.4 Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

Históricamente se dice que, de acuerdo con el tipo de cuestiones que se disputen, el derecho procesal puede ser privado o público, encajando al

Derecho Procesal del Trabajo como una materia que basa sus normas y sus principios a los del derecho procesal civil.

Esta afirmación es cuestionable, debido a que el derecho procesal en sí, trata de una disciplina del derecho público; ya que su función es regular y estructurar los procedimientos en los órganos jurisdiccionales con el único propósito de administrar la justicia en el Estado.

Sin embargo, el Derecho Procesal del Trabajo, es reconocido por su propósito de tratar de proteger a los grupos vulnerables y económicamente débiles, como lo son los trabajadores.

Para Néstor de Buen⁶⁶ la naturaleza jurídica es imperativa y su condición autónoma, considerando oportuno desarrollar y dividir sus características como:

- a) *Un derecho público y derecho social.* Ambas posiciones no son irreductibles. No se puede dudar del carácter publicista del Derecho Procesal del Trabajo, al hecho de que regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner en tela de juicio la condición social del derecho procesal laboral, porque a partir de la reforma del 1° de mayo de 1980, los tribunales laborales en México deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de prueba incómodas.
- b) *Derecho imperativo.* El carácter imperativo del Derecho Procesal del Trabajo le viene por dos razones: primero, porque es una cualidad necesaria del derecho procesal, y en segundo lugar porque todo derecho social es, esencialmente, imperativo. Las normas del derecho procesal son irrenunciables. Sin embargo, ello no altera el principio dispositivo que lo

⁶⁶ Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, op.cit., p. 38 - 42.

ilumina y a virtud del cual el ejercicio de las acciones laborales depende exclusivamente de la decisión del propio interesado.

- c) *Derecho autónomo*. Para definir si el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo. De Buen, cita las palabras de Alberto Trueba Urbina, y señala que “el derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas”. En realidad esta condición se manifiesta de manera especial para la maestro porque tiene como función trascendental “impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos”.

Entonces, debemos recurrir a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del derecho procesal civil y, en general, de las otras ramas del derecho procesal, en base a lo siguiente:

- Principios propios: A partir de la reforma que se llevó a cabo en 1980, los principios son totalmente diferentes de los del derecho procesal común. Notablemente en cuanto a la relación en los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el de juzgamiento en conciencia.
- Tribunales propios: En nuestro país, la función jurisdiccional en materia laboral se ejercen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; que tiene su origen en la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aun cuando sus resoluciones puedan ser sometidas a la revisión, sólo a

efectos de tutela de las garantías constitucionales y de los tribunales de amparo.

- **Objetivos parcialmente diferentes:** La determinación de las diferencias de los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se limita sólo a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las autoridades laborales para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados “conflictos colectivos de naturaleza económica”.
- **Definitividad de las resoluciones:** En las resoluciones laborales no se admite segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno. Por ello se establece el juicio de amparo no como una segunda instancia, sino como un juicio de garantías.

Adicionalmente a lo anterior, debemos tener en cuenta que aunque la materia del Derecho Procesal del Trabajo, es autónoma en cuanto a otras, no debemos excluirla de los conceptos y prácticas tradicionales del derecho procesal en general.

3.5 Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Los principios que vamos a tratar van dirigidos a la materia laboral, sin embargo, es necesario entender el sentido de lo que significa “principios”.

Desde un punto de vista filosófico, podemos decir que son verdades universales, esto quiere decir que históricamente se forman de acuerdo a la práctica reiterada de una acción, que ayudan a orientar una norma, ya que

sirven de punto de inicio para los legisladores al momento de crearlas; así que podemos decir que son importantes para basar las leyes que nos rigen.

Así entonces, el Derecho del Trabajo soluciona problemas desde un punto de vista social y hasta político, por ello se dice que se fundamenta principalmente en la justicia, que va a estar apoyada de los principios naturales del hombre que vive en sociedad.

De acuerdo a lo anterior, los principios del derecho procesal, serán básicamente apoyados a facilitar la práctica de las leyes, basándose en su objetivo.

Para poder mencionar los principios que nuestra Ley Federal del Trabajo señala, citaremos a Néstor de Buen⁶⁷, que nos explica con mayor detalle la importancia de la reforma de 1970:

“A la ley de 1970 se incorporaron principios sustantivos cuya declaración no deja lugar a dudas. Así, en el art. 2° se expresa el propósito de las normas laborales de “conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” que define un principio populista, pero en una clara tesis de capitalismo socializado. A su vez el art. 3° puso de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber sociales, subrayando además, en una generosa catarata de ideas, los principios de igualdad, respeto, libertad, garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia. En el segundo párrafo se consagró el principio fundamental de la igualdad de trato entre los trabajadores y en el art. 18, el de la interpretación más

⁶⁷ *Ibíd.*, p. 67.

favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.”

En los siguientes artículos se expresa claramente los principios que rigen la Ley Federal del Trabajo, siendo su objetivo una absoluta validez, que no acepta excepciones:

“Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

...

Artículo 688.- Las autoridades administrativas y las judiciales están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.”

Ahora definiremos con mayor amplitud los principios procesales más importantes que regulan el proceso.

3.5.1 Publicidad.

Entendemos como principio de publicidad a la garantía de que la controversia al ser expuesta a los ciudadanos, será resuelta de manera imparcial y clara, así

como un derecho que tienen todos los ciudadanos a presentar las audiencias, salvo en algunas excepciones que establece la ley.

El Juez, al estar expuesto a la opinión pública, tratará de resolver el asunto de forma justa pues se espera que la presencia de asistentes a las audiencias, ejerza presión en él, debido a que estos emitirán una sentencia del caso. Ésta idea de publicidad está encaminada al derecho que tienen los ciudadanos a presenciar audiencias, sin que las autoridades puedan impedir su presencia.

Y expresamente lo menciona el artículo 720 de la misma ley:

“Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”

3.5.2 Inmediatez.

La importancia del principio de inmediatez radica principalmente en que los representantes ante las autoridades laborales, así como el Presidente, el Auxiliar de Trámite y el Secretario de Acuerdos, deben atender a las partes de forma personal y estar en constante contacto con ellas.

Armando Porras y López⁶⁸, señala al respecto que el Juez o Tribunal que deba de actuar sobre la controversia laboral en concreto tiene que estar obligatoriamente en contacto directo y establecer una relación cercana con las partes y estar presente (si es posible) en todas las actuaciones del caso, con el fin de que conozcan la negociación personalmente e inmediatamente y no a través de los acuerdos de los secretarios, esto con el fin de dictar una resolución justa.

⁶⁸ PORRAS Y LOPEZ, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Textos universitarios, México, 1971, p. 46.

Es por eso que las autoridades laborales están obligadas a percibir todas las declaraciones y estar presente en todas las diligencias donde se desahoguen pruebas, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario asignado para conocer del caso en concreto. A su vez los miembros de las autoridades laborales podrán hacer preguntas a las personas que intervengan a las audiencias de manera libre y a su juicio, debido a que el Derecho Procesal del Trabajo es humano y dinámico.

Para apoyar lo anterior, encontramos en la Ley Federal del Trabajo el siguiente artículo:

“Artículo 620.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad;

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que

procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación,

se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

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. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado

procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. 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;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones,

se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Artículo 879.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 880.- La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte,

así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”

Así lo explica la jurisprudencia, que nos ayudará a entender el sentido de este principio:

PRUEBAS. EL SEÑALAMIENTO DE UNA FECHA REMOTA PARA SU RECEPCIÓN IMPLICA UNA VIOLACIÓN PROCESAL DE IMPOSIBLE REPARACIÓN.

Cuando los tribunales de trabajo señalan una fecha distante para la recepción de los medios de prueba que las partes proponen, tal proceder constituye un acto de imposible reparación que irroga, por sí solo, un perjuicio irreparable conforme al artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo; no obstante que se trata de una violación adjetiva o procesal, afecta en forma directa e inmediata al oferente, vulnerándose el principio de celeridad contenido en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en lo conducente estatuye que los tribunales estarán expeditos para impartir justicia en los plazos y términos que fijen las

leyes, y deberán emitir sus resoluciones en forma pronta, completa e imparcial.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión (improcedencia) 831/97. José Francisco Pérez Montenegro. 25 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo en revisión 901/97. Carmelo Patiño Ramírez. 9 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.

Amparo en revisión (improcedencia) 1341/97. Rodolfo Vega Alcántara. 15 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Silvia Emilia Sevilla Serna.

Amparo en revisión (improcedencia) 1361/97. María de Jesús Velasco Fernández. 15 de enero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Pallares y Lara. Secretario: Noé García Buentello.

Amparo en revisión (improcedencia) 151/98. Lorenzo Becerra Mejía. 19 de febrero de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Ana Paola Surdez López.

Véase: Tesis I.5o.T. J/21 que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 721.

Nota: Por ejecutoria de fecha 9 de enero de 2004, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 140/2003-SS en que participó el presente criterio.

3.5.3 Oralidad.

En cuanto al principio de oralidad en la materia procesal del trabajo, es notablemente diferente al del derecho común (salvo en algunos casos), ya que el desarrollo de este principio se lleva a cabo en las diferentes audiencias, en las que deben apersonarse las partes para exponer lo que a su derecho convenga y hacerlo valer.

Se afirma que por esta característica va a predominar la palabra hablada, pero no necesariamente quiere decir que no va a existir nada escrito, por el motivo de que no se puede entender un proceso totalmente oral, ya que existe la necesidad de dejar constancias por escrito, debido a que esta la imposibilidad de que el juzgador pueda guardar en su memoria todo lo que se desarrolle en el conflicto.

Para mayor abundamiento, el artículo 713 de la ley prevé: “En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley”.

Con lo anterior entonces, podemos confirmar la naturaleza del proceso oral, ya que la ausencia física de la audiencia no puede ser sustituida por escritos.

En ninguna otra materia, se recalca con precisión la oralidad en el procedimiento, resultado de la imperiosa necesidad de que exista un contacto directo entre la autoridad y las partes en el litigio con el propósito de perfeccionar el conocimiento acerca de la litis e impartir una auténtica justicia social.

Así mismo podemos citar la siguiente tesis:

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. EL PRINCIPIO DE

ORALIDAD RIGE SU OFRECIMIENTO, POR LO QUE DEBE SER OBSERVADO AUN CUANDO SE PRESENTE ESCRITO DE OFRECIMIENTO ANTES DE LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En observancia al principio de oralidad que rige en el proceso en materia de trabajo, se requiere de la comparecencia de las partes a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ser el momento procesal oportuno para proponerlas o para ratificar el recurso que contenga tal ofrecimiento y que se hubiera exhibido con anterioridad a la celebración de la audiencia; esto es, la asistencia del oferente a la fase de que se trata es esencial para acordar su pretensión al respecto, en observancia a lo dispuesto por los artículos 685, 873 y 880 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, si con anticipación a la fecha en que habrá de tener verificativo la mencionada etapa, una de las partes mediante escrito propone sus pruebas, pero no comparece al periodo correspondiente, y por consiguiente no lo ratifica, es legal que la Junta del conocimiento le tenga por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

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

Amparo directo 9512/2000. Eliseo Aguilar Reyes. 4 de agosto de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Martha Camacho Arellano.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 558, tesis 813, de rubro: "ORALIDAD, PRINCIPIO DE."

Nota: Por ejecutoria de fecha 1 de julio de 2005, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 32/2005-SS en que participó el presente criterio.

En este caso, es importante que con el principio de oralidad en el procedimiento laboral, entendamos que es necesaria, en la etapa de desahogo de las pruebas, de la presencia de las partes para que esta pueda ser desahogada respetando el citado principio.

PRUEBAS, PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL OFRECIMIENTO DE LAS, EN MATERIA LABORAL.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las normas que deben observarse en la etapa de ofrecimiento y admisión de las pruebas, no faculta a las Juntas para rechazar los medios convictivos ofrecidos por alguna de las partes en un escrito sin firmar, si en la audiencia correspondiente los ofreció de viva voz, virtud a que el procedimiento laboral es por naturaleza especial u oral, que es uno de los principios que lo caracteriza, acorde con el artículo 685 del mismo cuerpo legal; pues con ello se contribuye a la concentración y economía de éste. Por consecuencia, si alguna de las partes asiste personalmente o por conducto de su apoderado, a la audiencia de ofrecimiento de pruebas a cumplir con su carga procesal de anunciar sus elementos de convicción y la Junta actuante los tiene por no admitidos con el argumento de que su escrito, que también acompañó, no se encuentra firmado, tal proceder es ilegal por apartarse del prealudido principio de oralidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 837/98. Laura Patricia González Sánchez y coag. 9 de diciembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: Norma Navarro Orozco.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta,

Novena Época, Tomo III, abril de 1996, página 368, tesis XIV.1o.3 L, de rubro: "CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y OFRECIMIENTO DE PRUEBAS, ESCRITOS DE. LOS EXHIBIDOS POR EL APODERADO A NOMBRE DE UNA EMPRESA DEMANDADA, AUNQUE NO ESTÉN FIRMADOS POR ÉL, DEBEN SER ADMITIDOS POR LA JUNTA, SI AQUÉL LOS HACE SUYOS".

PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. IMPLICA QUE SE DÉ PREVALENCIA EN EL JUICIO A LA PALABRA HABLADA, SIN EXCLUIR A LA FORMA ESCRITA QUE LA COMPLEMENTA.

Conforme al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que implica que se dé prevalencia a la palabra hablada, lo que obliga a las partes a comparecer durante las diversas etapas y externar las manifestaciones que estimen necesarias para su adecuada defensa. Por su parte, el artículo 721 de la citada ley, precisa, en lo que interesa, que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, y que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, salvo aquellas diligencias encomendadas a otros funcionarios. De ello se evidencia que la oralidad no excluye a la forma escrita, sino que la complementa, pues resulta indispensable que todas las intervenciones y manifestaciones de las partes queden asentadas de manera escrita, con el objeto de tener la certeza de la forma y condiciones en que se desarrolló el procedimiento, y será esto la herramienta que utilice el juzgador para resolver lo pretendido o alegado por los contendientes.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA DÉCIMA REGIÓN, CON RESIDENCIA EN SALTILLO, COAHUILA DE ZARAGOZA.

Amparo en revisión 158/2011. Blanca Esthela Orquíz Juárez. 19 de enero de 2012. Unanimidad de votos.

Ponente: Pedro Guillermo Siller González Pico. Secretaria:

Leticia Razo Osejo.

De los casos anteriores entendemos que el principio de oralidad opera para que sea un complemento en el caso de que sean presentados documentos por escrito, que serán tomados en cuenta aun cuando no estén firmados, si es que el interesado compareciera ante la autoridad laboral.

3.5.4 Dispositivo.

Este principio va encaminado a que las partes, deberán promover la intervención del juzgador a la hora de que se sucinte una controversia de índole laboral. Las autoridades laborales no pueden manifestarse si los interesados no actúan, ya que para que el poder jurisdiccional intervenga, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Anteriormente este principio era llamado “iniciativa”. Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes.

También se puede nombrar “instancia de parte”; esto quiere decir que los que estén interesados podrán acudir al órgano jurisdiccional mediante el ejercicio de sus derechos, ya que no se puede esperar que una autoridad actúe por iniciativa propia debido a la imposibilidad que se tiene para conocer de todos los casos.

La justicia laboral no opera de oficio y sólo se dinamiza cuando el interesado plantea su demanda. Esto no contraviene la obligación de la autoridad laboral de subsanar la demanda cuando ésta es incompleta, sino se complementa con

la misma, pues resulta lógico que, en tanto la parte interesada no acuda ante el tribunal del trabajo a hacer valer sus derechos. En este caso la autoridad no puede hacerse sabedor de las diferencias que existan y cuando comparecen, entonces podrá intervenir la autoridad y mejorar la demanda en el caso de que sea el trabajador quien la presente.

3.5.5 Gratuidad del proceso.

La gratuidad del procedimiento laboral, es definitivamente importante, ésta deriva del artículo 17 de nuestra Constitución Política que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por otra parte en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que todas las actuaciones relacionadas con el trabajo no causarán impuesto alguno.

Su importancia radica en que, siendo una materia encaminada al bienestar social y a proteger los intereses supremos del trabajador buscará que el procedimiento sea enfocado a solucionar los conflictos laborales, sea accesible para los trabajadores, cuidando la situación económica con la que cuente cada persona.

Sin embargo, señalar la imposición, los usos y las costumbres, han otorgado la amplia interpretación de esa disposición considerando que, con excepción de los honorarios de los peritos contratados por las partes, así como los gastos de ejecución del laudo; todas las actuaciones en materia laboral son gratuitas.

3.5.6 Sencillez en el proceso.

Entretanto, en el proceso civil va a predominar la aplicación de la ley de una manera rígida y en estricto sentido. En materia laboral ocurre totalmente lo contrario ya que el legislador de la materia, tendrá que prever que el trabajador carece de conocimientos jurídicos, por lo que estará en desventaja ante el patrón.

Este principio opera en los casos donde los interesados, directamente comparecen ante los Tribunales a hacer valer sus derechos, es por esto que no se les dirige por medio de reglas rígidas o formularías.

Sin embargo en el Derecho Procesal de Trabajo moderno, no entra en esta hipótesis, ya que se requiere de peritos en derecho quienes estarán asesorando a las partes que intervienen, aun cuando exista afirmación en contrario.

Al respecto, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 en su artículo 687 indica:

“Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

Aunque esta facultad, que opera en los proyectos de laudos, es limitada por el artículo 885 en su fracción IV, ya que se afirma que: "las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen", esto se refiere al supuesto de que se analicen las cuestiones debatidas y los argumentos que son expuestos, así como, cada una de las pruebas aportadas, falta al principio de incongruencia que se debe intentar en los laudos y en las pretensiones deducidas por las partes en el juicio ya que

siempre se deben considerar las garantías de legalidad, audiencia y fundamentación.

El principio de sencillez, en el procedimiento, va enfocado, además de lo anterior, a la autoridad laboral que tenga reconocida la personalidad de las partes de una manera tácita o expresa, como lo plantea la siguiente jurisprudencia:

PERSONALIDAD, EN MATERIA LABORAL PUEDE SER EXPRESO O TACITO EL RECONOCIMIENTO DE LA.

Los aspectos de personalidad son base fundamental del Derecho Procesal y es un principio jurídico el que las partes deben acreditar la personalidad con que promueven y con que actúan en juicio, principio que no pasa inadvertido en el procesal laboral, pero dado que éste, por imperativo legal, particularmente de los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo, tiende a la mayor concentración y sencillez, hace que resulte irrelevante que forzosa y necesariamente la Junta reconozca siempre en forma expresa y ritual, la personalidad de los representantes de las partes, pues este reconocimiento puede ser también en forma tácita, inferido de las actuaciones del procedimiento, de las que se desprende el carácter de apoderado, en los términos del Capítulo II del Título Catorce del ordenamiento legal invocado, el que no exige que al acreditarse la personalidad exista invariablemente un reconocimiento expreso por parte de la autoridad. En consecuencia, en materia laboral, es jurídicamente

válido el reconocimiento de la personalidad, sea en forma expresa o tácita.

Octava Época:

Contradicción de tesis 5/93. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 20 de septiembre de 1993. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.42/93, Gaceta número 71, pág. 22; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-Noviembre, pág. 186.

3.5.7 Concentración.

La concentración, de acuerdo con el objetivo del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. En sentido contrario está la dispersión que deriva en la prolongación de los procesos, situación que ocurre en el derecho civil.

Este principio está determinado en las siguientes situaciones:

1. Incidentes que se tramiten dentro del expediente principal, salvo en casos que se prevean en la ley.
2. En el caso en que promueva un incidente dentro de varias diligencias, se tramitará y resolverá de pleno, escuchando a las partes, el procedimiento se podrá continuar inmediatamente. En el caso de nulidad, competencias, acumulación y excusas, en las 24 horas siguientes se señalará día y hora para

la audiencia incidental, donde se resolverá conforme al artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

3. En las resoluciones de las autoridades laborales donde no se admitirá ningún recurso, conforme al artículo 848 de la Ley Federal, ya que como lo explica el citado artículo, las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, en este caso las partes deberán exigir la responsabilidad en la que incurren los miembros en el artículo 688 de nuestra ley, dice que las autoridades laborales deberán ordenar la corrección de las irregularidades que sean evidentes en la tramitación del proceso, ya que debe regular el procedimiento sin que con esto se revoque sus propias decisiones.

Para el caso, aplica la siguiente jurisprudencia:

CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan,

válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para substanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de substanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 9/91. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA: Tesis 4a./J.20/92, Gaceta número 58, pág. 21; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Octubre, pág. 142.

3.5.8 Suplencia de la demanda.

Este principio, previsto en la segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, constituyó una novedad en materia laboral al establecer, que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en relación a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la autoridad laboral en la etapa procesal de admisión de la demanda, subsanará ésta.

La demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la autoridad laboral en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo nos expresa en estos artículos cuando se trata de este principio:

“Artículo 685.-

...

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Artículo 686.-

...

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.”

De lo anterior, se deduce que suplir las irregularidades de la demanda es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

3.5.9 Principio de prevención de la demanda.

De acuerdo con el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 873.- La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

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

personalmente al actor.”

Es decir, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la autoridad laboral señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubiesen ejercitado acciones contradictorias, fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

En este caso encontramos la siguiente jurisprudencia:

DEMANDA LABORAL, OSCURIDAD DE LA. SI LA JUNTA NO PREVINO SOBRE PRESTACIONES DESVINCULADAS DE LA PRINCIPAL, VIOLA EL PROCEDIMIENTO Y DEBE REPONERSE SÓLO EN ESE ASPECTO, CUANDO YA DECIDIÓ LA CONTROVERSIA.

En cumplimiento al principio de economía procesal consignado en los artículos 17, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 685 de la Ley Federal del Trabajo, cuando al emitir su laudo la autoridad laboral decida sobre la acción principal, como por ejemplo la de reinstalación por despido injustificado, respecto de prestaciones desvinculadas de aquélla y no resuelva la controversia por considerar que resulta oscura la demanda, al no haberse indicado los datos que precisen la reclamación, sin que la responsable hubiera prevenido al trabajador para que la aclarara en términos del numeral 873, último párrafo, de la ley referida, entonces incurrirá en la violación procesal a que se

refiere la fracción XI, en relación con la VI, ambas del artículo 159 de la Ley de Amparo, por lo que deberá ordenarse la reposición del procedimiento con el único efecto de que prevenga al actor para que la corrija o aclare respecto de las prestaciones desligadas, de manera que en el nuevo laudo no se afecten las consideraciones de lo resuelto y que no se altera con la concesión del amparo, subsistiendo entonces lo tramitado y decidido sobre la prestación principal y sus vinculadas, es decir, sobre aquellas reclamaciones que no resultaron oscuras.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 225/2003. Francisco Nares Lara. 30 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Martínez Calderón. Secretaria: Martha Cecilia Zúñiga Rosas.

Lo anterior presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga. Esto significa que las autoridades laborales pueden subsanar la demanda o prevenir para que se corrija, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

CAPÍTULO IV

CONFLICTOS DE TRABAJO.

4.1 Naturaleza.

La palabra conflicto viene del latín *conflictus*, formado por el prefijo con- (convergencia, unión) y el participio *fligere* (*flictus*=golpe). Es decir, “el golpe junto”, “el golpe entre varios”. La Real Academia Española⁶⁹ tratándose de conflicto de competencia, de jurisdicción le atribuye el significado de “problema, cuestión, materia de discusión”. Ahora veamos por qué se genera un conflicto.

Partiendo de la idea de que como seres humanos buscamos la convivencia entre nosotros, nacen relaciones que dan el origen a la sociedad y que derivado de estas relaciones es normal que existan conflictos de intereses o contradicción de ideas y que cada quien ejercerá un poder sobre el otro para defender sus ideas. Así es como surgen las controversias de intereses.

En ese mismo sentido los conflictos los podemos entender como situaciones que producen un enfrentamiento, discusiones y peleas, donde las partes que no están de acuerdo tratan de imponerse a la otra.

Un conflicto es un hecho universal que sólo puede solucionarse a partir de un cambio social. Karl Marx⁷⁰, por su parte, ubicaba al origen del conflicto en la dialéctica del materialismo y en la lucha de clases.

Ahora, es necesario saber la diferencia entre lo que es un conflicto y una controversia. La Real Academia Española define a la controversia como

⁶⁹ Real Academia Española, www.dle.rae.es [en línea] 10 de enero de 2017, 17:50.

⁷⁰ MARX, Karl, *op.cit.*, p. 36.

“discusión de opiniones contrapuestas entre dos o más personas”⁷¹, lo que nos lleva a tener clara la diferencia entre conflicto y controversia.

En la controversia, las partes en conflicto están dispuestas en plano de razonamiento, a oponer sus propias argumentaciones a las del adversario y prescinden de los instrumentos de solución pacífica a fin de hacer prevalecer sus propios intereses sobre el contrario. Los conflictos serían medios de lucha, medidas de acción directa y hay un caso de autotutela y personal. Del conflicto puede llegarse a la controversia, que es como una tregua en la lucha abierta, y en que se encuentran diferentes procedimientos para buscar la solución necesaria.

Ya que se explicó claramente la diferencia de estos dos conceptos de manera general, podemos centrarnos en la materia del trabajo.

Los conflictos laborales tienen su origen en el choque y la oposición, ya que se debaten intereses que contraponen a dos partes determinadas en la ley como trabajador y patrón. Este tipo de conflictos se van a diferenciar de los demás a partir del fondo del asunto que versará primordialmente de las relaciones de trabajo y los aspectos que se derivan de este y que conducen a un tema de lucha por defender y hacer valer los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, debemos entender las expresiones que ocupan la mayoría de los autores estudiosos del derecho laboral, como lo es la de “controversias de trabajo”, esta definición es válida en el sentido de que igualmente existe una batalla ya que las partes entran en discusión.

Por eso creemos que es conveniente utilizar la denominación de conflicto de trabajo para indicar la existencia de una discrepancia que tiene una solución

⁷¹ Real Academia Española, www.dle.rae.es [en línea] 15 de enero de 2017, 13:42.

entre el patrono y los trabajadores a su servicio uno, varios o la totalidad, siempre y cuando que se origine en el trabajo.

Para concluir con éste apartado es necesario citar a Rafael Tena⁷², que explica:

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

Como lo expusimos en el primer capítulo, en México los conflictos de trabajo surgieron derivados de las luchas sociales que se produjeron durante la época revolucionaria. Primordialmente, estos sucesos fueron un detonante para la creación de nuestro derecho, por lo que no existiría esta rama del derecho sin este elemento en particular.

4.2 Concepto.

Para Baltasar Cavazos⁷³, por conflicto de trabajo debe entenderse como:

“Todo aquel procedente de la prestación de servicios

⁷² TENA SUCK, Rafael, *op.cit.*, pp. 26 y 27.

⁷³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, novena edición, Trillas, México, 1998, p. 322.

retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.”

Para que entremos en el estudio de un conflicto, es necesario determinar si se trata de una controversia encaminada al ámbito laboral y poder aplicar nuestra materia, en cambio si no cumple con ciertos elementos, estaremos ante una controversia de cualquier índole menos la laboral; y para poder determinar cuáles son estos, debemos entender primero que nos quieren decir con el término mismo.

Eugenio Pérez⁷⁴ buscó definir los conflictos laborales como:

“Se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.”

En esta definición, observamos que menciona que los conflictos deben de tener su origen en la relación laboral que establezcan dos personas, en este caso podemos reconocer si el conflicto proviene del área laboral o no, en ciertos casos sólo nos basta con corroborar si de esa controversia hay un antecedente

⁷⁴ PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, sexta edición, Tecnos, Madrid, 1960, p. 295.

como lo son los contratos de trabajo, o deduciendo por ciertos elementos si el conflicto se originó de una relación laboral no establecida formalmente.

Mario de la Cueva⁷⁵ en su famosa obra, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* indica que:

“Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo. En relación con este tema recalamos que entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; así, a ejemplo, la concubina de un trabajador fallecido a resultas de un riesgo de trabajo, puede reclamar del patrono de su ex-amasio, con apoyo en la ley laboral y ante las juntas de conciliación y arbitraje, la indemnización correspondiente. En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo; un trabajador y un patrono pueden entrar en relaciones civiles y comerciales, pero la controversia que surja no será un conflicto de trabajo del que puedan conocer las juntas de conciliación y arbitraje.”

Y nuestra Ley Federal del Trabajo refiere a los conflictos del trabajo en los siguientes artículos:

“Artículo 604.- Corresponden a la Junta Federal de

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.*, p. 510.

Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. (Se deroga).

II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de celebración del contrato.

b) La Junta del domicilio del demandado.

c) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de

*un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre
sí, la Junta del domicilio del demandado; y
VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta
del domicilio del mismo.”*

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, menciona en la fracción XX del apartado A del artículo 123 que:

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

El conflicto, según el filósofo Carlos Marx⁷⁶, deriva de la continua lucha de clases en nuestra sociedad, estos desacuerdos entre los patronos y trabajadores será en si un resultado directo del sistema económico que se adapta a cada país, siendo el más aplicado el sistema capitalista (sistema que se adopta a la propiedad de los medios de producción). Los conflictos surgen la mayoría de las veces porque el patrón buscará sacar provecho a sus trabajadores para satisfacer la demanda del sistema económico, muchas veces sin importar los derechos de los que goza el trabajador, entonces claramente lo que beneficia a una parte puede perjudicar a la otra.

Decimos que los derechos con los que goza el trabajador son perjudiciales para el patrón en el sentido de que los descansos, las vacaciones y el aumento de los salarios harán que se disminuyan los beneficios al trabajador y por ende perjudique al sistema capitalista.

⁷⁶ MARX, Karl, *op.cit.*, pp. 36 y 37.

Así pues, los conflictos van a resultar de los sujetos del Derecho del Trabajo, que como decíamos, están determinados y reconocidos en la ley, dando como resultado que los sujetos que intervienen en los conflictos pueden ser personas individuales o colectivas que parten de una relación jurídica. Por lo cual deben incluirse en este caso, también los sindicatos, los terceros cuando sean beneficiarios de un trabajador.

4.3 Clasificación.

La Exposición de Motivos de la ley de 1970, en su Apartado 51 señaló esta clasificación de los conflictos de trabajo:

“Los conflictos de trabajo, han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego, sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandadas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo; bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras. La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto en los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre trabajadores y los patrones.”

Se explicarán éstas dos clasificaciones para poder entender mejor lo estipulado en la Exposición de Motivos.

La idea expresada por José M. Rivas y que recauda Sergio Tenopala⁷⁷ en su libro Derecho Procesal del Trabajo, permite que logremos diferenciar los conflictos individuales y los conflictos colectivos:

“Las serán conflictos individuales aquellos en los que se controvierte el derecho de uno o varios sujetos en lo individual y su solución sólo sea de aplicación al o a los casos planteados.

Serán colectivos los conflictos en los que se controvierta el derecho de uno o de varios sujetos agrupados en forma estructurada y cuya resolución resuelva no sólo los casos comprendidos, sino todos aquellos que en el futuro se presenten en análogas condiciones, ya que en integrará la norma general vigente.”

La siguiente tesis eliminó cualquier confusión posible respecto de esta clasificación:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS.

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de

⁷⁷ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, tercera edición, Porrúa, México, 2012, p. 269.

carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 692/95 (6914/95). Joel Pedro Reyes Pérez y otros. 21 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

Ahora podemos seguir con la segunda clasificación, es decir, conflictos de naturaleza económica y conflictos de naturaleza jurídica.

“Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho, público, privado y social, por lo tanto, tienen una sola definición general: son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contrato...En cambio, los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los

servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras.”⁷⁸

Los conflictos jurídicos son aquellos que tienen su nacimiento en la violación del derecho, sin importar si su principio está en una disposición de un contrato individual o colectivo o cualquiera que le pudiera dar origen y clasificarse como derecho.

Los conflictos económicos surgen de los establecimientos que adoptan los contratos, como lo son creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, que si bien puede ser individual, generalmente este tipo de conflictos son colectivos. En estas controversias se discute principalmente principios que no son propios de la jurisdicción, ya que el derecho solamente se aplicará para solucionar los conflictos y en beneficio de la economía.

En los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo se plantea la normatividad de cada uno:

“Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Artículo 154.- Los patronos estarán obligados a

⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.*, p. 521.

preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Artículo 870.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

Artículo 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

Artículo 903.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá

contener:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Artículo 919.- La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.”

Se debe establecer una segunda clasificación para lograr considerar todos los sujetos u organismos que pueden intervenir en los conflictos de trabajo. Ésta clasificación será en razón de los sujetos.

a) Conflictos obrero-patronales: Estos conflictos se pueden presentar de manera individual o colectiva y son los únicos de toda la clasificación que tienen la facultad de ser conflictos económicos o jurídicos.

Estos conflictos son los más comunes, numerosos e importantes, ya que se ubican cara a cara, el trabajo y la empresa. Un ejemplo sería: un despido injustificado.

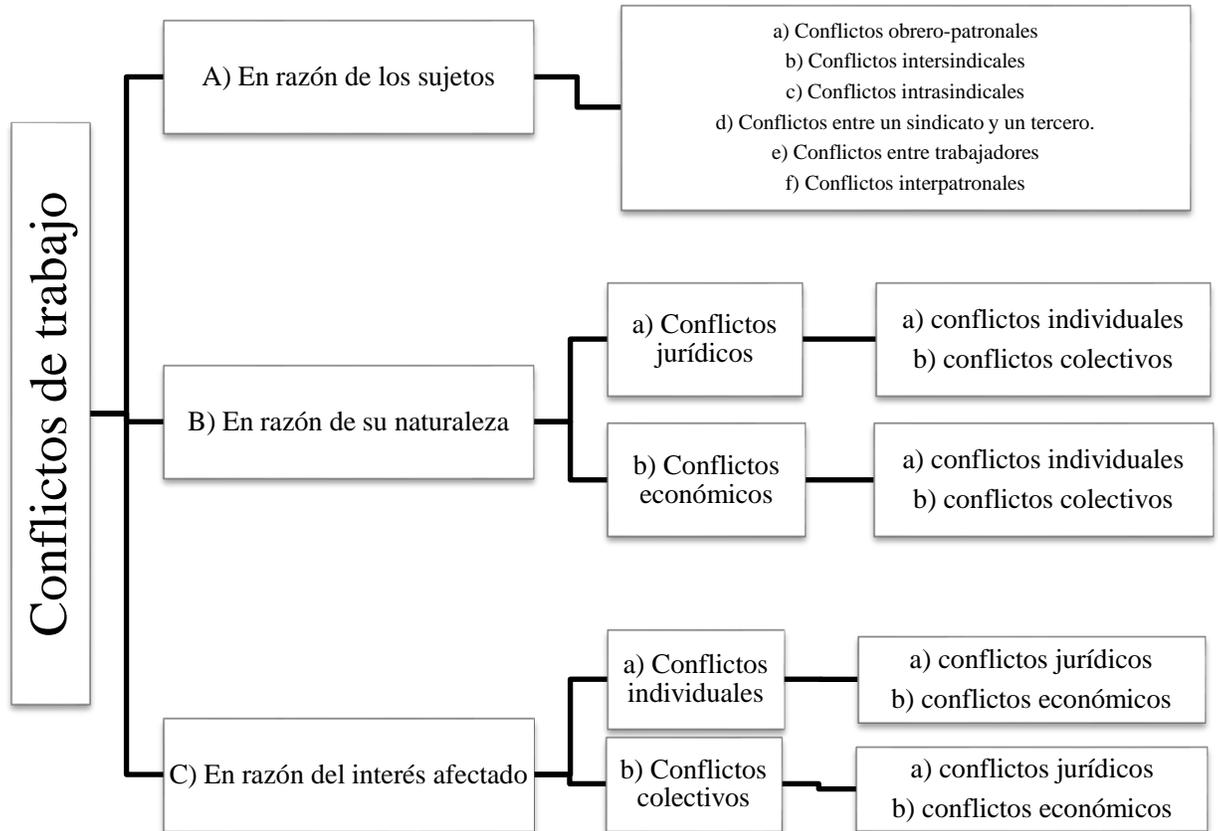
b) Conflictos intersindicales: Las características principales de estos conflictos es que su naturaleza es colectiva y de índole jurídica.

Se originan entre dos o más sindicatos que actúan bajo los efectos de su interés. Una hipótesis puede ser: demandar la titularidad de dicho contrato.

- c) Conflictos intrasindicales: Son conflictos que surgen dentro de una organización sindical, ya sea entre uno o varios de los trabajadores y otro u otros de los trabajadores y de naturaleza jurídica. Un ejemplo es: la dirección e integración de los miembros que representan el sindicato.
- d) Conflictos entre un sindicato y un tercero: Estos serán de naturaleza jurídica y son consecuencia de algún conflicto individual o colectivo proyectado por una mayoría de trabajadores, en la cual la asistencia de una tercería, que no forma parte del conflicto hace valer el mejor derecho entre los trabajadores. Un caso común es: la aplicación de la cláusula de admisión.
- e) Conflicto entre trabajadores: También se denominan conflictos interobreros, ya que se ocasionan entre los trabajadores de una misma empresa, los intereses individuales de un trabajador se confrontan frente a los de otro. Un ejemplo es: tratándose de preferencias o ascensos.
- f) Conflictos interpatronales: Pueden ser conflictos individuales o colectivos y sólo de naturaleza jurídica, aunque realmente la probabilidad de que se den estos conflictos, es escasa. Una hipótesis podría ser: si los trabajadores se decidan a liquidar contratos colectivos de protección.

Para concluir con este tema y lograr un mejor entendimiento de la clasificación de los conflictos, utilizaremos el cuadro sinóptico de José Dávalos⁷⁹:

⁷⁹ DAVALOS MORALES, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, tercera edición, Porrúa, México, 2006, p. 123.



4.4 Medios de solución.

Los conflictos laborales aun siendo pequeños, provocan en el funcionamiento de la sociedad un quiebre que el mismo Estado busca solucionar de manera rápida. Por ello se crearon diversas formas de solución, que puede ser desde la voluntad concertadora de los sujetos involucrados, por la intervención de un tercero ajeno al conflicto o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

Y aunque el sistema jurídico está especializado para dirimir las controversias, se busca que acudir a la autoridad competente sea la última opción de solución, ya que como sabemos, esto podría durar muchos años.

Ahora explicaremos las distintas maneras de solucionar un conflicto laboral:

NEGOCIACIÓN

Cuando se crea un conflicto, es difícil que las partes puedan actuar con la razón, ya que se dejan llevar por la pasión y buscan sus propios intereses. Pero resulta muy positivo cuando el trabajador y el patrón, sin la necesidad de acudir con una autoridad judicial o un tercero ajeno, resuelven su conflicto con una negociación amigable y justa para ambas partes.

Ésta negociación directa entre los interesados y a la cual llegaron de común acuerdo, debe ser ratificada por escrito en un convenio ante la autoridad laboral correspondiente, narrando los hechos que motivaron la negociación y los derechos de la misma. En el caso de que la negociación contenga alguna renuncia de un derecho del trabajador, no será aprobada por la autoridad del trabajo.

Como lo mencionamos es poco probable que las partes no se dejen llevar por sus sentimientos y tengan un arreglo. Por eso se crearon otras maneras de conseguir la solución al conflicto y que a continuación describiremos.

CONCILIACIÓN

“Conciliar es “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en funcionamiento de la administración pública (Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores), o en autoridades del Poder Judicial (Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje).”⁸⁰

Los conciliadores siempre tendrán que dar cuenta a la autoridad laboral sobre cualquier convenio al que lleguen las partes, esto con fin de analizar si procede

⁸⁰ DÁVALOS MORALES, José, *Conflictos de Trabajo*, Universidad Autónoma de México <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf> [en línea] 14 de marzo de 2017, 16:21.

y así aprobarlo o no. Ya que se busca que éste convenio sea justo y equitativo para el trabajador y patrón.

“Esta institución, que en particular pertenece al ámbito del derecho laboral, tiene su origen en nuestro país, como ya hemos dicho, en el artículo 123 constitucional que, desde entonces la considera como parte esencial de las autoridades jurisdiccionales en la materia; y de todos los procedimientos que nuestra legislación establece para resolver todos los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones laborales.”⁸¹

Este es el medio de solución que la autoridad desea que se resuelva antes de llegar al laudo o resolución jurisdiccional o arbitral; por ello se considera un elemento primordial y obligatorio, sin importar que tipo de conflicto sea. En todos los procedimientos habrá de desarrollarse la etapa conciliatoria ante las autoridades laborales, la cual será técnicamente bien desarrollada, con personal debidamente calificado y atención personalizada con las partes. Todo esto para evitar recurrir al arbitraje, ya que es mucho mayor el tiempo y el costo para solucionar el conflicto por ese método.

Algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo al respecto, mencionan la conciliación:

“Artículo 627-A.- El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en

⁸¹ GÓMEZ ALCÁNTARA, Antonio Isaac, *Conciliación y mediación en el Derecho del Trabajo*, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7> [en línea] 16 de marzo de 2017, 09:12.

la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y

deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II...

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII..."

MEDIACIÓN

La mediación puede parecer un sinónimo de la conciliación, ya que en ambas circunstancias un tercero ajeno al conflicto, busca a través del diálogo entre las partes un arreglo conveniente para ambos. Pero al profundizar en las características de la mediación, podremos observar su diferencia.

Específicamente su origen de la mediación fue en el derecho internacional público, que la concibe como:

“La intervención de un tercero solicitado por las partes

o bien ofrecido por un estado mediador que proponga a las partes litigantes una solución amistosa que sea un acuerdo de voluntades para que los litigantes solucionen sus diferencias pero sin imponérsela.⁸²

Es decir, que las partes a voluntad buscan la intervención de este tercero, llamado mediador; el cual, durante todo el proceso debe de manejarse confidente, imparcial, prudente, objetivo y siempre basándose en los intereses de las partes, para lograr esto, debe de recabar toda la información que haya causado el conflicto y así poder ofrecerles a los interesados algunas propuestas de solución.

Aunque la diferente más importante entre la mediación y la conciliación, es que, este mecanismo realmente no se encuentra sustentado en nuestra Ley Federal del Trabajo. Es decir, que la mediación puede considerarse como un acto amistoso de voluntad, no cuenta con una fuerza obligatoria para las partes. Y la conciliación está institucionalmente impuesta de manera legal a las autoridades jurisdiccionales competentes.

ARBITRAJE

Cuando las partes se negaron a llegar a un acuerdo, es decir, por cualquier medio de solución que ya mencionamos; entonces éste es el mecanismo por el cual el árbitro debe de resolver la controversia suscitada entre las partes de manera definitiva, a través del laudo arbitral que siempre se resolverá basándose en el derecho y la equidad.

El árbitro debe reunir ciertas cualidades como, aptitud y experiencia, sujetándose a su buen juicio y criterio personal, manteniendo la confidencialidad de imparcialidad de las partes. Dichas autoridades, dentro de los cuerpos

⁸² *Ídem.*

legales que los regulan, están presentes en apartados dedicados a la ejecución de laudos emitidos por ellas, y como sabemos la facultad de ejecución de los laudos es propia de una autoridad jurisdiccional.

Y algunas características importantes del laudo sería, que es de carácter obligatorio y vinculante, es decir, que sólo deberá contener cuestiones directamente relacionadas a la controversia, conservando el equilibrio entre el trabajador y el patrón; y las resoluciones que dicten las autoridades laborales no admitirá recurso alguno.

Por último mencionaremos los artículos que la Ley Federal del Trabajo establece para dirimir dudas sobre el tema:

“Artículo 469.- La huelga terminará:

I...

II...

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

I...

II...

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Artículo 840.- El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

V. Extracto de los alegatos;

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

VII. Los puntos resolutivos.

Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

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

Artículo 847.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá

solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

Artículo 940.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.”

CAPÍTULO V

SALARIOS VENCIDOS

En el capítulo anterior, titulado “Relación de trabajo”, analizamos que los salarios vencidos pueden convertirse en una obligación patronal en los siguientes supuestos:

1. Por despido del trabajador de un empleo de manera injustificada
2. En el caso en que el patrón da por terminada la relación de trabajo, sin que medie una causa legítima para ello y;
3. En caso de una suspensión colectiva de la relación laboral (esto quiere decir que implique a otros trabajadores), si el patrón reanuda las actividades laborales, sin respetar los puestos que tenían asignados antes de la suspensión
4. En el supuesto de que los pagos se hagan conforme al artículo 50; a) cuando el patrón se libra de la carga de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización; si el trabajador cuenta con una antigüedad menor a un año; si el trabajo que realiza lo lleva a cabo en contacto directo y permanente con el patrón; en el caso de trabajadores de confianza, eventuales o domésticos; b) en el supuesto en que el trabajador se tenga que separar por una causa que sea imputable al patrón; y por último, c) cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que ya no hay motivo para mantener la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, y el patrón no reanuda los trabajos en el plazo que ordena la autoridad laboral.
5. Las causas de terminación de la huelga están enlistadas en el artículo 469. Conforme al modo en que se haya puesto fin a la huelga se determina el pago de los salarios vencidos.

Derivado de lo anterior, podemos concluir que los salarios vencidos son sumas de dinero que se entregan a los trabajadores, por el concepto de indemnización,

en casos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y con el fin de resarcir el salario que dejan de percibir por una situación atribuible al patrón.

Es necesario indicar que los llamados salarios vencidos, son en realidad, un mecanismo jurídico para que el trabajador no quede en estado de indefensión, esto es, que perciba la fuente de ingreso que dejó de recibir por su trabajo que entro en materia de litis, que va desde el lapso de despido hasta el cumplimiento del laudo. En ese sentido, su naturaleza jurídica es la de ser indemnizatorios, ya que buscan aliviar al trabajador por el daño que se causa al no estar laborando, es decir, a percibir el salario que tenían, esto según el autor Ramón Alena Garrido⁸³.

El termino indemnización, se utiliza porque se cura el daño ocasionado al trabajador. Y el salario es la retribución que se paga al trabajador por su trabajo.

Los salarios vencidos no retribuyen el trabajo, sino que compensan la imposibilidad de trabajar en empresa y sin tener la responsabilidad el trabajador. Si los trabajadores demandan su reinstalación o su indemnización en el caso de despido injustificado, saben que existe el derecho al pago de una cantidad equivalente a los salarios que debieron hacer recibido si el trabajo se hubiera desarrollado de manera normal.

Ahora podemos explicar ampliamente, como han ido evolucionando los salarios vencidos en la Ley Federal del Trabajo y que estipula la Constitución.

5.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el

⁸³ ALENA GARRIDO, Ramón, *Derecho Individual del Trabajo*, Oxford University Press, México, 2009, p. 102.

trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (sic DOF 21-11-1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los

malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

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

La Ley Federal del Trabajo recoge y vigoriza los derechos fundamentales de cada trabajador en lo individual y los derechos que corresponden a la colectividad de los trabajadores. En todos, en cada uno de estos derechos, está vigente el carácter social que nace en el Constituyente de 1917.

5.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el primer capítulo, señalamos que la ley que le dio vida al Derecho del Trabajo fue la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917. En la misma se consagraba como derecho al trabajo, protegiendo a aquellas personas económicamente débiles. Así mismo un año después, el Congreso del Estado de Veracruz expidió su propia Ley del Trabajo, que serviría como base para la elaboración de nuevas normas legales, entre ellas la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el 18 de agosto de 1931 se creó formalmente la primera Ley Federal del Trabajo que fue, como ya mencionábamos, un acontecimiento importante, debido a que se federalizó la materia laboral, ya que se buscaba consagrar los derechos mínimos que se habían plasmado en el artículo 123 de la Constitución. Esta ley contó con 685 artículos, derogando todas las leyes y decretos expedidos con anterioridades en materia de trabajo.

Al respecto de los salarios vencidos, esta Ley puntualizó el tema concretamente en su artículo 122, y para ello, citamos el capítulo XII del texto original:

“CAPITULO XII

De la rescisión de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 121.- El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

I.- Por engañarlo el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación;

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- *Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*

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

VII.- *Por cometer el trabajador, actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;*

VIII.- *Por revelar el trabajador, los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*

IX.- *Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;*

X.- *Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*

XI.- *Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado;*

XII.- *Por negarse el trabajador, de manera manifiesta, a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*

XIII.- *Por concurrir el trabajador a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;*

XIV.- Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada;

XV.- Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del artículo 116, y

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

ARTÍCULO 122.- El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se

refiere el mencionado artículo.”

La fracción IX del artículo 116, a la que se refiere el artículo 121 convenía “La falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que, tratándose de arresto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato”.

Desde esta primera Ley, se les otorga el derecho a los trabajadores de percibir los salarios vencidos, estos, se les pagarán desde el momento en que el trabajador presenta su reclamación por despido injustificado y hasta que la autoridad laboral dicte resolución definitiva.

El plazo legal y adicional del artículo 542, que se menciona refiere “En casos especiales el Presidente de la autoridad laboral podrá conceder por escrito a los representantes, Auxiliares y secretarios un plazo adicional para cumplir con sus funciones respectivas, que en ningún caso excederá de otro tanto del que para cada uno se fija en los artículos anteriores; y demorar su voto hasta por ocho días.”

“ARTÍCULO 123.- El trabajador podrá rescindir el contrato:

I.- Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

II.- Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

III.- Por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

IV.- Por incurrir el patrón, sus familiares, obreros o dependientes autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;

V.- Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VI.- Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;

VII.- Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación, o de las personas que allí se encuentren;

VIII.- Por reducir el patrón el salario al trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y

IX.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiera.

ARTÍCULO 124.- *Por cualquiera de las causas que*

enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que se derive de su contrato o de la ley.

ARTÍCULO 125.- El trabajador que se separe por causa diferente a las enumeradas en el artículo 123, quedará sujeto a la correspondiente responsabilidad civil.”

Cuando es el trabajador quien no tiene la responsabilidad de que haya perecido la relación de trabajo, el artículo que plasma la indemnización correspondiente, en esta Ley, no expresa que tenga algún derecho de recibir salarios vencidos; sólo da lugar a “cualquiera otra prestación que se derive de su contrato o de la ley”; y como ya explicamos, los salarios vencidos es una indemnización, no una prestación.

Sin embargo el trabajador si tiene una responsabilidad civil, en el caso de que la situación que generó la ruptura laboral, no encaje en alguna de las fracciones ya citadas del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

5.3 Ley Federal del Trabajo 1970.

Antes de abordar la ley de 1970, debemos señalar que durante el sexenio del ex presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1960, se publicó una reforma al artículo 123 constitucional en el cual se establecieron los apartados A) y B), que hasta hoy siguen vigentes.

Después de lo anterior, la nueva Ley Federal del Trabajo se publicó el 1° de mayo de 1970, en la que se incluyeron una serie de nuevas prestaciones para

los trabajadores. Surgen pequeñas ventajas para trabajadores en el orden individual y el reconocimiento de los trabajadores especiales y una total confirmación del sentido corporativo en el orden colectivo. Algunos de los nuevos temas contenidos se relacionaron con el derecho de los trabajadores a la vivienda con el cual nació el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y otras instituciones para que los trabajadores pudieran adquirir más productos como el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Se mantienen los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Al respecto esta Ley, hizo cambios realmente interesantes e importantes para los trabajadores sobre el tema de los salarios vencidos. Para poder notar las modificaciones entre la Ley de 1931 y ésta, citaremos los artículos del siguiente capítulo:

“CAPÍTULO IV

Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad.

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar*

sus servicios el trabajador;

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que desempeñe el trabajo;*
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero como negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del*

establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;*
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.
Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y*
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

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

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

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

Los cambios que ahora contempla esta Ley, empieza especificando que el trabajador o el patrón podrán rescindir la relación laboral, si la causa es justificada según los artículos 47 y 51, respectivamente, y no caerán en responsabilidad alguna.

Después se estipulan las causas por medio de fracciones, en que un patrón no tiene responsabilidad por la rescisión laboral; los cambios importantes de cada fracción son las siguientes: En la fracción II, que considera la posibilidad de actos de violencia, amagos, injurias, etcétera, añade la frase “salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”. En la fracción X, donde al trabajador no se le permite tener más de tres faltas de asistencia “en un mes”, pero ahora se cambia por las palabras “en un período de treinta días”, para evitar confusiones. En la fracción XIII, se prohíbe al trabajador acudir a sus labores, en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, pero ahora se añade “salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el

médico”. Se modifica un poco la fracción XIV, que contempla la posibilidad de una sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión y eso impida que cumpla con la relación de trabajo. Se elimina la fracción XV.

Pero de los cambios que son más importantes para éste capítulo, es la mención por primera vez del aviso de despido, el cual deberá entregar el patrón al trabajador con fecha y causa o causas de la rescisión. Ahora se deja a elección del trabajador la reinstalación a su trabajo que desempeñaba o una indemnización de 3 meses de salario. Y sin importar la acción que elija, se deberá de pagar al trabajador los salarios vencidos desde el despido y hasta que se le dé cumplimiento al laudo, si el patrón no prueba que el despido fue justificado.

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

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

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

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

Se agrega al capítulo los artículos 49 y 50, estipulando los casos en que el patrón podrá estar excusado de reinstalar al trabajador, y luego especifica la indemnización que se le dará, según si el trabajador tuvo una relación de trabajo por tiempo determinado o por tiempo indeterminado; y sin importar cuál sea el caso, también se le pagarán los salarios vencidos desde la fecha de despido y hasta que se paguen las indemnizaciones, incluyendo el importe de los 3 meses de salario.

“Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la*

- agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;*
 - III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
 - IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;*
 - V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;*
 - VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;*
 - VII. La existencia de peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea con carácter de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;*
 - VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y*

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

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.”

Al igual que el patrón tiene causas justificables para despedir a un trabajador sin que sea su responsabilidad; el trabajador también puede rescindir de la relación de trabajo sin que sea incumplimiento de su parte, y desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se plasman estas causales, y que para ésta Ley no cambia ninguna en su esencia. Pero si se añade el plazo de treinta días en que podrá separarse de su trabajo, porque el patrón incurrió en alguna causa antes mencionada. Las indemnizaciones a las que tendrá derecho, serán de acuerdo al artículo 50, es decir, los tres meses de salario, más los salarios vencidos y la indemnización que dependerá de la relación de trabajo, ya sea, por tiempo determinado o indeterminado.

5.4 Reforma procesal de 1980.

En el caso de esta reforma, podemos señalar que fue emitida por iniciativa del Ejecutivo Federal presenta el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

En consecuencia, desde el primero de mayo de 1980 el procedimiento laboral es un derecho social de clase. En la declaración de derechos sociales se establecen los preceptos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, son de observancia obligatoria y por su cumplimiento debe velar el Estado.

Con esto, podemos decir que el derecho laboral, es un modo del gobierno de proteger a la clase obrera, debido a su condición económica, social y cultural, la que los ubica en una desventaja frente a los patrones.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 no se reflejó en el procedimiento laboral, el movimiento social que buscaron darle, algunos activistas obreros. Mantuvieron distanciados la justicia social que se aplicaba en los tiempos modernos, quedando confuso y oscuro la igualdad de las partes en este proceso. Por lo que fue necesario que se reestructurara el procedimiento laboral, con el fin de subsanar esas deficiencias y cumplir con el llamado, principio de justicia social, que es el fin último de esta materia.

Las reformas que se hicieron a la Ley fueron muy benéficas para la clase trabajadora, sin embargo, para efectos de nuestra investigación debemos destacar las siguientes, con el texto original del Diario Oficial de la Federación:

“ARTÍCULO SEGUNDO.- Se adiciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el “Diario Oficial” de la Federación el 1° de abril de 1970, para quedar como sigue:

*ARTÍCULO 47.-.....
I a XV.-.....
El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo,*

el patrón dentro de los cinco días siguiente a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

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

El empleo es un derecho que está consagrado como fundamental, y este se constituye sobre las relaciones laborales, en las que se activa un doble efecto: en primer lugar se otorga la garantía al trabajador de permanecer en el trabajo, mientras no ocurra una causa justificada para la separación y, por otra parte, da al trabajador el beneficio de antigüedad, el ascenso, seguridad social e inamovilidad, etc.

Lo anterior, se debilita debido a que surge en esta relación laboral, el supuesto de que se puede dar por terminada de forma unilateral, cuando existiere causa justificada para ello.

De acuerdo a la ley de 1931, el despido podría darse sin ninguna explicación ni previa notificación, era desconocido para el trabajador las causas de la separación y en el momento en que acudía a la autoridad laboral para demandar su reinstalación o bien su indemnización, se encontraba en una gran desventaja porque carecía de los elementos necesario para preparar su defensa.

En la ley de 1970, establecía en el artículo 47 que: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”, con el propósito de poner fin a la práctica del despido injustificado. Pero esta, no tenía

una sanción para este tipo de actos, por parte del patrón, por lo que se argumentó que el incumplimiento de esta ley no producía efecto alguno.

Entonces, el legislador reafirma el sentido de esta norma, señalando que: “La falta de aviso al trabajador o a la autoridad laboral, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”, gracias a esta reforma muchos trabajadores, salen de la inconsciencia para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para impugnar esa acción.

En el caso del artículo 47, se explica en la Exposición de Motivos que, “Consiste en señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidad de recurrir a los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado, y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio...es indispensable para hacer operantes las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. Otorgar efectos a la falta de aviso de despido, además de justo es indispensable, desde el punto de vista procesal para agilizar y facilitar el trámite de los juicios ante las juntas de conciliación y arbitraje”.

Otra modificación a la Ley que es importante mencionar para esta tesis, son la incorporación de los principios procesales: concentración, inmediatez y suplencia de la demanda; estos principios son de vital importancia hasta el día de hoy y anexamos los artículos del texto original:

“ARTÍCULO 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y

sencillez del proceso.”

Evidentemente, el legislador dispuso la concentración de los procesos, debido a que el anhelo de los trabajadores ha sido siempre la impartición de la justicia de manera pronta y expedita, por lo que sabemos que no hay mejor manera de denegar la justicia, haciendo los juicios más largos de manera innecesaria.

De conformidad a la sencillez en el proceso, es necesario no imponer formalidades en las comparecencias, en los escritos e inclusive en los alegatos. Se reitera el principio que rompe el formalismo en el proceso laboral, inclusive con nuestra nueva legislación, no es necesario fundamentar las peticiones en un precepto determinado, basta con precisar conforme a los hechos que se encuadre al derecho.

Ahora se concentran en el procedimiento ordinario, tres etapas en una audiencia: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Antes estas etapas, se desahogaban en dos audiencias.

Evidentemente las reformas laborales fueron estructuradas en función de un único objetivo: la justicia social, ya que tienden a llevar a los trabajadores al nivel de los patrones en la defensa de sus intereses ante los tribunales laborales.

En los siguientes artículos se plasma por primera vez un importante instrumento para pretender alcanzar la justicia social, lo cual lo denominaron como, suplencia de la demanda.

“ARTÍCULO 685.-

...

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones

que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

ARTÍCULO 686.-...

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente ley.

ARTÍCULO 878.- *La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

I...

II. El actor expondrá se demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se les hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III...

IV...

V...

VI...

VII...

VIII...”

Observamos que las reformas tuvieron un doble efecto, ya que por un lado superan la visión de individualidad del derecho laboral reafirmando la naturaleza social de clase, por lo que el proceso se daba entre desiguales; y por otro lado se le da mayor participación a los Tribunales del Trabajo en los juicios.

Entendemos que en el principio de la suplencia de la demanda la autoridad laboral deberá argumentar los razonamientos, que se fueron omisos por el trabajador, en el escrito de la demanda, con el apercibimiento de que deben estar fundados en los hechos relatados en la misma.

La suplencia de la demanda tendrá lugar en el siguiente caso:

1. En el momento en que se admita la demanda del trabajador y se observe que no contempla todas las acciones y prestaciones derivadas de los hechos plasmados en ella (artículo 685, segundo párrafo).

De lo anterior, vemos que para dar cumplimiento a la suplencia de la demanda, bastara con los hechos expuestos en ella, por lo que no es indispensable que el trabajador señale todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho, ni que especifique el precepto en que funda su acción; es suficiente que asiente de manera clara los hechos que dan razón a su demanda.

Algunos autores, toman la suplencia de la demanda como una institución proteccionista hacia el trabajador, quien en ciertos casos, no tienen los conocimientos jurídicos ni los recursos para asesorarse con un estudioso del derecho. En consecuencia el estado asume esta responsabilidad, de compensar el desconocimiento, para equilibrar las controversias laborales.

Por último mencionaremos, otro trascendental principio del procedimiento laboral, que es la inmediatez. Y que manifestaron de manera breve pero vital en el artículo 685, el cual ya citamos con anterioridad. La importancia de incluir éste principio, radica en que el juzgador conozca todo el proceder del juicio.

“ARTÍCULO 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;*
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;*
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;*
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y*
- V. Los puntos resolutivos.”*

Se puede confundir este principio con la palabra “inmediato”, pero interpretándolo jurídicamente, se trata de realzar la importancia que tiene el

hecho de que el juzgador conozca de cerca toda la trayectoria del juicio, se pretende que quienes deben juzgar sobre los conflictos laborales, estén en constante contacto con las actuaciones y puedan resolver con un pleno conocimiento.

Consideramos significativo señalar que, la autoridad laboral siendo la que se encuentra en contacto con ambas partes sea la que elabore el proyecto de resolución, por lo que de esta manera se podrá resolver con justicia.

El legislador, al realzar el principio de inmediatez, pretende terminar con la viciosa y nociva costumbre de que las resoluciones sean dictadas por un empleado de la autoridad del trabajo, de manera mecánica sin ningún conocimiento del juicio en cuestión, atendiendo solamente a la letra fría de las actuaciones que nada dicen.

5.5 Reforma de 2012.

Desde 1970, México no había llevado a cabo una reforma laboral de tal impacto como la que el 1 de septiembre de 2012, envió al Congreso el presidente Felipe Calderón. Y como sabemos esta nueva reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del mismo año. La intención de realizar esta serie de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, es permitir tener una mayor productividad y ser competitivos frente a otros países.

Se realizaron cambios significativos a la Ley Federal del Trabajo y por supuesto el debate no se hizo esperar; los trabajadores alegaron que fue una pérdida de sus conquistas y derechos laborales, sin embargo, los análisis se centraron en temas específicos y no en la totalidad de la Ley. Se hicieron modificaciones muy importantes y polémicas como: la subcontratación, la duración de las relaciones de trabajo como son trabajos por temporada, trabajos a prueba y trabajos para capacitación inicial, también vieron algunas modificaciones en la

suspensión, rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo, en la indemnización por muerte causada por un riesgo de trabajo, en la licencia de paternidad; pero la más importante para los fines de esta investigación, son cambios a los salarios vencidos. Y para el análisis puntual, citaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo siguientes:

“CAPITULO IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

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

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en

la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se

trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de

que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de

computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.”

Ahora vamos a reseñar las modificaciones que se hicieron en estos artículos citados. En el artículo 47 fracción II, que determina si el trabajador comete faltas de probidad u honradez, actos de violencias, etcétera, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento y se le incorpora “o en contra de clientes y proveedores del patrón”. La fracción VIII se renovó y mejoró para quedar así “Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”; y teniendo por entendido que el hostigamiento es, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y que el acoso sexual es, una forma de

violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Siguiendo con los cambios en el artículo 47, se integra la fracción XIV Bis que formula “La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43”; el período al que se refiere es, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de esta falta de documentación y hasta por un período de 2 meses. Pero el cambio más drástico del artículo 47 es el tema del aviso de despido, que reformó por completo lo establecido desde 1980. Ahora en el aviso se debe referir de manera clara la conducta o conductas causantes de la rescisión y la fecha o fechas en que se realizaron. Además se remplazan las palabras “el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta”, y hoy, opcionalmente, se entregará al trabajador el aviso de despido personalmente al momento del despido o bien, se le comunicará de manera directa a la autoridad laboral competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes y de igual forma se le notificará personalmente. Y se añade en el párrafo siguiente que la prescripción de las acciones empieza a correr hasta que el trabajador recibe de manera personal el aviso de rescisión. De igual manera se conserva la esencia que si el trabajador no recibe el aviso personalmente o por conducto de la Junta, se determina que la separación es injustificada, y con ello, la nulidad del despido.

El artículo 48, se analizará más adelante y detalladamente, ya que este artículo si fue modificado en aspectos que necesitan mayor atención.

“Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el

artículo 50 en los casos siguientes:

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

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

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

intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

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

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.”

No se cambia la esencia del artículo 50, sólo se especifica como consistirán las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador que no fue reinstalado. Puntualizando que el pago de los salarios vencidos e intereses se otorgarán de acuerdo a los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 51, que estipula las causas por las que el trabajador rescinde la relación laboral sin ser su responsabilidad, sólo tuvieron dos cambios en sus fracciones. En la fracción II, que contempla la posibilidad de que el trabajador sufra dentro del servicio alguna falta de probidad u honradez, etcétera, por parte del trabajador, sus familiares, etcétera; se cambió “o su personal directivo o administrativo” por “o cualquiera de sus representantes” y se anexó en dicho artículo “hostigamiento y/o acoso sexual”. Se anexa una nueva fracción, en

beneficio del trabajador para evitar que el patrón exija que realice algún acto, conducta o comportamiento que menoscabe o atente contra su dignidad.

5.5.1 Exposición de motivos.

Transcribiremos fragmentos del escrito exposición de motivos encontrado en el Diario Oficial y presentada en 2012, por el entonces Presidente Felipe Calderón Hinojosa al Presidente del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

El escrito inicia con el fundamento constitucional de envío de iniciativa al congreso:

“Con fundamento en lo dispuesto por la fracción I y el tercer párrafo del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito presentar por su digno conducto, a efecto de que sea turnada a la Cámara de Diputados para trámite preferente, la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

En párrafos posteriores expresa la urgencia de modernizar la Ley Federal del Trabajo y antecedentes que justifican la necesidad de reformarla:

“Precisamente, después de realizar un exhaustivo análisis de los asuntos pendientes que requieren ser abordados con urgencia, se concluye que la modernización de la Ley Federal del Trabajo justifica con creces que este tema pueda ser puesto a consideración del Congreso de la Unión, a través de la Iniciativa Presidencial de Trámite Preferente.

En efecto, la necesidad de una reforma laboral ha estado en el debate público, por lo menos en los últimos 15 años, en los que se han realizado un sinnúmero de foros, coloquios, seminarios, mesas de diálogo y consultas populares, en los

que se han discutido los principales temas en los que es indispensable avanzar, y se han identificado los beneficios que tendría la actualización del marco laboral. Esto sin contar los cientos de iniciativas que se han presentado, por las diversas fuerzas políticas, para tratar de reformar un ordenamiento que en su momento, por el contenido de sus disposiciones, fue motivo de orgullo nacional, pues colocó a nuestro país a la vanguardia en el concierto internacional.

La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setentas, del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo.”

Y los fragmentos que más nos interesan antes de entrar al contenido de la iniciativa, son los objetivos fundamentales de la reforma a la Ley y la necesidad de modificar las bases del procedimiento y la agilidad para impartir justicia, ya que la limitación de los salarios vencidos es parte para lograr este objetivo:

“Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal.

Sin embargo, las cargas de trabajo en el ámbito de la administración e impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo que provoca rezagos en la atención y resolución de los conflictos. A pesar de que se han realizado esfuerzos importantes para reducir el volumen de los expedientes acumulados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, existen aún 224,611 juicios individuales en trámite, por lo que es necesario modificar las bases que rigen el procedimiento laboral y modernizar y agilizar la impartición de justicia.”

Ahora ya en el contenido de la iniciativa, se expresa la justificación de innovar la forma en que se otorgaban los salarios vencidos, además de expresar lo benéfico que resultaría para la sociedad:

“10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés. Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución -de manera sustancial- de los tiempos procesales para resolver los juicios.”

5.5.2 Diario de debates.

Citaremos del Diario Oficial la iniciativa con proyecto de la reforma, que fue recibida por la Cámara de Diputados el 4 de septiembre de 2012, pero sólo el tema de nuestro interés mayor, es decir, los salarios vencidos y para ser más precisos los artículos 48 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

“INICIATIVA con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Presentada por el Ejecutivo Federal para trámite preferente, con fundamento en el artículo 71 constitucional. Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, 4 de septiembre de 2012.

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Artículo 50. ...

I. a II. ...

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.”

Después pasamos al dictamen, el artículo 50 no se modificó y al artículo 48 se le añadió el apercibimiento, tanto para los abogados, litigantes o representantes que retrasen el procedimiento con una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo, como para los servidores públicos teniendo como sanción la suspensión de sus actividades hasta por noventa días sin goce de salario, y en caso de reincidencia la destitución de su cargo.

“DICTAMEN de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Aprobado en lo general y en lo particular de los artículos no

reservados, por 351 votos en pro, 130 en contra y 10 abstenciones. Se turnó a la Cámara de Senadores para sus efectos constitucionales. Diario de los Debates, 28 de septiembre de 2012. Discusión y votación, 28 de septiembre de 2012.

La Ley Federal del Trabajo en vigor dispone en su artículo 48, que en caso de rescisión de la relación de trabajo, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, la reinstalación en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Reinstalación o Indemnización. Esta iniciativa señala que el importe de la indemnización debe ser de tres meses, “a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago”.

La iniciativa actual substituye la expresión “hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha del despido”, por la diversa: “desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses”. Además, obliga al patrón a pagar los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento de hacer el pago.

Esta iniciativa establece un límite en caso de muerte del trabajador y señala que cuando dicha circunstancia ocurra, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Respecto a las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, en la iniciativa se adicionan las fracciones II y IX del artículo 51, para incluir en la primera a cualquiera de los representantes del patrón, dentro del servicio, en la realización de faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos

o hermanos; y en la segunda, como causa de rescisión, exigirle al trabajador comportamientos que menoscaben o vayan contra su dignidad.

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Artículo 50. ...

I. a II. ...

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.”

Para el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, nace el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, donde después de arduas discusiones al respecto de los salarios vencidos, y diversas opiniones al respecto, el artículo 48 queda exactamente igual que el citado anteriormente.

5.5.3 El nuevo artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Durante toda la investigación hemos citado constantemente este artículo, pero ahora con el fin de analizarlo parte por parte lo referiremos una vez más al primer párrafo que establece:

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

Como podemos observar se le añadió, en el caso de indemnización “a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago”, lo cual permite al trabajador incluir y recibir incrementos en el puesto que ejercía, al momento en que le otorguen su indemnización. Sigue dictando el artículo 48:

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.”

Este párrafo y el siguiente han sido muy polémicos, ya que revolucionaron por completo el artículo y el concepto de los salarios vencidos, anteriormente no existía límite alguno para computarlos, es decir, si el laudo se dictada en cinco años y se le daba cumplimiento en cinco años y medio, el patrón debería de pagar la cantidad resultante de este período por el sólo concepto de salarios vencidos. Actualmente, con la reforma se establece un período máximo de doce meses, sin importar si solicito la reinstalación o indemnización y serán otorgados bajo el mismo concepto, es decir, a la fecha en que se realice su pago y como ya mencionados, da lugar a que si el puesto desempeñado tuvo aumentos, recibirlos. Contaría al artículo 48:

“Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos

por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.”

En este párrafo, se contempla lo que deberá de pagarse por razón de salarios vencidos, en caso de que el procedimiento o el cumplimiento del laudo no hayan terminado en el período ya mencionado de doce meses. De igual manera, serán retribuidos al momento del pago; pero específicamente trataremos este párrafo más puntualizado en el siguiente apartado.

“En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.”

Es muy clara esta parte, sin embargo el cálculo de los intereses debe efectuarse hasta que se cumpla el laudo, según la siguiente tesis:

SALARIOS CAÍDOS. EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR, EL CÁLCULO DE LOS INTERESES A QUE SE REFIERE EL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE HACERSE HASTA QUE SE CUMPLA EL LAUDO.

El artículo 48, tercer y cuarto párrafos, de la Ley Federal del Trabajo establece que si al término del plazo de 12 meses contados a partir del despido considerado injustificado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a

razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago; asimismo, que en caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. De lo anterior se concluye que el legislador federal señaló que el cómputo de los salarios caídos termina cuando el trabajador fallece, pero tal circunstancia no se estableció para el cálculo y pago de los intereses a que se refiere el numeral en cita. En consecuencia, si un trabajador fallece antes de que se cumpla con el laudo dictado a su favor en un juicio laboral, deben pagarse los intereses referidos hasta que se cumpla con él por la Junta de origen, pues si el legislador no hizo distinción en este tema, no puede hacerlo el juzgador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Los últimos dos párrafos y como ya lo mencionados anteriormente, enuncian y previenen a los que no son sujetos en la relación de trabajo, es decir, a los abogados, litigantes o representantes y a los servidores públicos, encargados que impartir justicia; en caso de que alguno entorpezca el procedimiento, ya sea prologándolo, obstaculizándolo o realizando irregularidades.

“Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces

el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.”

5.6 Análisis sobre el interés capitalizable que menciona el artículo 48 en su párrafo tercero.

Al analizar minuciosamente esta parte del artículo 48, es decir, el tercer párrafo que nos declara: “Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones”, pudimos observar que era un poco impreciso y confuso, lo que permite ampliar la manera de interpretarlo, causando un efecto contrario al buscado y en la práctica laboral así es, ya que hay dos maneras en interpretar lo expuesto en el artículo, y son:

- 1) Se calcula el monto que gana un trabajador en 15 meses, multiplicando el salario diario por los días en 15 meses y a ese resultado se le aplicará el 2% y la cantidad resultante será pagada cada mes, es decir, la base de cálculo permanece constante. Por ejemplo: El trabajador “A”, gana (al momento del pago) \$500 por día, calculando ésta cantidad por 15 meses (15 meses por 30 días, es igual a 450 días) nos resulta $\$500.00 \times 450 =$

\$225,000.00, ahora se aplica el 2% $\$225,000.00 \times 0.02 = \$4,500.00$. En otras palabras sin importar cuánto se extienda el procedimiento el patrón pagará por razón de salarios vencidos \$4,500.00, cada mes.

- 2) Se puede llegar a esta otra interpretación, por la palabra “capitalizable” de dicho artículo, lo que significa que el interés se acumula al capital para devengar un nuevo interés en el período siguiente y ampliar así la base del capital, es decir, a la base se le aplicará el 2% y a ese nuevo resultado obtenido, se le volverá a sacar el 2% y la operación se repetirá hasta concluir el procedimiento o hasta que se dé cumplimiento al laudo. Por ejemplo: El mismo trabajador “A” que gana los \$500 diarios, sería exactamente la misma operación, sólo que el primer mes son \$4,500.00 y como es interés sobre interés, $\$4,500 \times 0.02 = 90$, o sea que al segundo mes se le sumará \$90, quedando \$4,590.00, para el tercer mes $\$4,590 \times 0.02 = \91.80 , como total \$4,681.80, y así sucesivamente la misma operación cada mes.

Ya que pudimos precisar estas dos maneras de interpretación, observamos que lo más conflictivo en el tercer párrafo del artículo 48, es la palabra “capitalizable”, por ello veamos su alcance:

“La capitalización es el fenómeno inverso a la amortización. Se produce cuando se elimina o se reduce la carga de un impuesto sobre una inversión estable. El propietario, quien se ve liberado de dicha carga, ve también aumentada la productividad de su inversión, la cual sube de valor en la misma proporción en que se ha disminuido o eliminado la carga.”⁸⁴

⁸⁴ DE LA GARZA, Sergio Francisco, *Derecho financiero mexicano*, Porrúa, México, 1981, p. 369.

El autor nos dice que es el fenómeno inverso a la amortización, así que nos encontramos en la necesidad de también definirla:

“La consolidación o amortización.

Cuando un impuesto grava el capital o los réditos de una propiedad, mueble o inmueble, en una forma duradera, se produce una pérdida en el valor de esa propiedad, siempre que la inversión sea estable. El resultado del tributo sobre esa inversión, dice Grizziotti, es que el impuesto disminuye inmediatamente el valor de la propiedad por una suma igual a la capitalización del tributo, según la tasa corriente del interés para esa forma de inversión.”⁸⁵

Es decir, que de acuerdo con la palabra capitalizable y se utilizada en el artículo, debe apropiadamente aplicarse el interés mensual del 2%, como un interés que se acumula e incrementa la base del capital de una manera extraordinaria y que puede provocar un efecto contradictorio al propósito de la reforma. Por ello, se crearon varias tesis aisladas y jurisprudencias que buscan manifestar lo que realmente quiere establecer la Ley, primero introduciremos, las dos tesis aisladas referentes al tema:

FEBRERO, 2016.

INTERÉS DEL 2% MENSUAL. LA BASE DE SU CÁLCULO HA DE OBTENERSE CONSIDERANDO EL SALARIO INTEGRADO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

En lo conducente, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012,

⁸⁵ *Ibíd.*, p. 368.

establece: a) si en el juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a la indemnización constitucional o a la reinstalación, así como al pago de los salarios vencidos computados desde la fecha del despido "hasta" por un periodo máximo de 12 meses; y, b) si al término de ese lapso no ha concluido el procedimiento o no se ha cumplido el laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago. En relación con esto, de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que culminó con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se advierte que la finalidad de los intereses es la de sustituir la generación de los salarios vencidos por un lapso prolongado, para evitar la práctica de extender indebidamente la duración de los procedimientos laborales. De lo anterior, se infiere que el referido interés mensual tiene la misma naturaleza que los salarios caídos, pues al igual que éstos, constituye una responsabilidad ineludible para el patrón que despidió injustificadamente al trabajador, así como una consecuencia directa e inmediata de la acción principal; por lo que la base de su cálculo, es decir, el importe de 15 meses de salario, ha de obtenerse, al igual que los salarios caídos, considerando el salario integrado; siendo ésta la interpretación más favorable al trabajador, en apego al principio *in dubio pro operario*.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 252/2015. Cathy Trujillo López. 7 de septiembre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Santiago Ermilo Aguilar Pavón, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Secretario: Juan Carlos Corona Torres.

En esta tesis se plasman ideas conceptos muy importantes, deja en claro que finalidad del interés del 2% es evitar que los procedimientos laborales sean indebidamente extensos, que el interés mensual tiene el mismo peso y la misma naturaleza que los salarios vencidos, que ya es obligatorio para el patrón y que el importe de 15 meses ha de obtenerse considerando el salario integrado.

ABRIL, 2016.

INTERESES DEL 2% MENSUAL SOBRE EL IMPORTE DE 15 MESES DE SALARIO. NO SE CAPITALIZAN MENSUALMENTE (INTERPRETACIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en los juicios en los que se demanden prestaciones derivadas de un despido, si el patrón no acredita la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a: 1) la reinstalación o indemnización por el

importe de 3 meses de salario; II) los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses de salario; y, III) si al término del plazo señalado no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago. La anterior disposición es clara al prever que la base sobre la cual han de aplicarse los intereses del 2% mensual es únicamente sobre el importe de 15 meses de salario; de ahí que no sea dable interpretar que los intereses que se generen se deban capitalizar mensualmente al mencionado importe, puesto que el legislador no lo dispuso así al mencionar que dichos intereses son capitalizables "al momento del pago", esto es, hasta que se cubran los 3 meses de indemnización (en su caso), y los 12 meses de salario.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 308/2015. Zeferino Sánchez Gómez. 29 de octubre de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Mercado Mejía. Secretario: Enrique Serano Pedroza.

Esta tesis expresa exactamente lo que mencionábamos anteriormente, primero desglosa lo que dispone el artículo y luego, concluye que el 2% debe aplicarse únicamente sobre el importe de 15 meses de salario y que no hay lugar para interpretar que el interés deba capitalizarse mensualmente al importe, ya que el

legislador mencionó que dichos intereses son capitalizables al momento del pago.

También se crearon tres jurisprudencias para dirimir toda duda o interpretación de estos intereses, y que presentamos a continuación:

AGOSTO, 2016.

INTERESES GENERADOS CONFORME AL ARTÍCULO 48, TERCER PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. FORMA DE CUANTIFICARLOS.

El precepto citado determina que el trabajador tendrá derecho a la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o a la indemnización con el importe de 3 meses de salario, así como al pago de salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses y, además, si al concluir ese término no se ha dictado el laudo o no se le ha dado cumplimiento, se pagarán también los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento de su pago. Ahora bien, de la interpretación correlacionada del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que originó su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se concluye que lo considerado por el legislador tuvo dos motivos: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos; y, 2) Impedir la eventual quiebra de las

fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo y, por ello, indirectamente incidiría en otros problemas para la economía nacional; en tales condiciones, al cuantificar los aludidos intereses, no debe aplicarse el interés capitalizable utilizado en operaciones mercantiles, pues ello daría lugar a que mes con mes se capitalizaran los intereses, lo que desde luego sería contrario al propósito de conservar las fuentes de empleo; en consecuencia, la cuantificación del 2% mensual debe aplicarse por una sola ocasión al momento de llevarse a cabo el pago, esto es, obteniendo el importe de 15 meses de salario, que es la base del cálculo porcentual, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje indicado, y el monto obtenido será el importe que deberá pagar mensualmente el patrón al trabajador.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Contradicción de tesis 14/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo y Décimo Séptimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 6 de junio de 2016. Mayoría de doce votos de los Magistrados Casimiro Barrón Torres, Lourdes Minerva Cifuentes Bazán, Idalia Peña Cristo, Antonio Rebollo Torres, Genaro Rivera, Jorge Villalpando Bravo, Martín Ubaldo Mariscal Rojas, Emilio González Santander, Ángel Ponce Peña, Rosa María Galván Zárate, José Guerrero Láscares y Héctor Pérez Pérez. Disidentes: José Manuel Hernández Saldaña, María

de Lourdes Juárez Sierra, Noé Herrera Perea, Felipe Eduardo Aguilar Rosete y Guadalupe Madrigal Bueno. Ponente: Antonio Rebollo Torres. Secretaria: María Gabriela Torres Arreola.

Con el fin de dar sustento a la forma de cuantificar los intereses, la jurisprudencia incorpora los dos motivos que impulsaron a la reforma, evitar que los juicios laborales se prolonguen con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos e impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, y para lograr este objetivo, no debe aplicarse el interés capitalizable en operaciones mercantiles, porque provocaría el efecto contrario al propósito; creemos que la jurisprudencia es un poco confusa al expresar que el “2% mensual debe aplicarse por una sola ocasión al momento de llevarse a cabo el pago”, después intenta ser más precisa, “el importe de 15 meses de salario, que es la base de cálculo porcentual, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje indicado, y el monto obtenido será el importe que deberá pagar mensualmente el patrón al trabajador.”

SALARIOS VENCIDOS. CÁLCULO DE LOS INTERESES QUE SE GENERAN UNA VEZ AGOTADO EL PERIODO DE 12 MESES DE AQUÉLLOS.

Partiendo de la idea básica de que capitalización de intereses implica incorporar al capital originario los intereses que ha producido, entonces la porción normativa "capitalizable al momento del pago", contenida en el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, significa que los intereses se incorporan al momento de que se realice el pago. Es

decir, los intereses que se han generado mensualmente se incorporarán al capital, entendido éste en el contexto de la norma como el monto de 12 meses de salarios vencidos, al momento en que se realice el pago, tanto de salarios vencidos como de intereses, sin que sea posible incorporarlos o capitalizarlos mensualmente. En tal virtud, esta Segunda Sala considera que la indicada porción normativa no puede interpretarse de otra forma, porque si la intención del legislador hubiera sido que los intereses se capitalizaran mensualmente, al constituir un concepto técnico el de capitalización de intereses, así lo hubiera precisado; en cambio, al haber redactado la norma como lo hizo, sin lugar a dudas tuvo el propósito de que los intereses se incorporaran en el momento en que se realizara el pago.

Contradicción de tesis 200/2016. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero del Vigésimo Quinto Circuito y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 5 de octubre de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Javier LaynezPotisek. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Ya que se explicó de manera precisa con las tesis anteriores como se debe de cuantificar, ésta jurisprudencia busca dejar claramente que con capitalizable, implica incorporar al capital originarios los intereses que ha producido, es decir,

que los intereses se integran al momento de que se realice el pago, así que no es posible incorporarlos o capitalizarlos mensualmente.

SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS.

De la interpretación armónica de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano forma parte, y de los precedentes sustentados por esta Segunda Sala del Máximo Tribunal del país sobre el principio de progresividad, se concluye que la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patronos la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización, con los objetivos siguientes: a)

Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y b) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, y por ello, indirectamente incide en otros problemas para la economía nacional. Máxime que el legislador federal si bien limitó a 12 meses como máximo el pago de salarios vencidos, lo cierto es que también contempló la obligación de pagar intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago, e incluso desarrolló otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoraran injustificadamente, tales como la imposición de sanciones a las partes o a los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral.

Contradicción de tesis 291/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Sexto del Primer Circuito y Primero del Décimo Sexto Circuito, ambos en Materia de Trabajo, y Primero del Décimo Noveno Circuito. 20 de enero de 2016. Mayoría de tres votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidentes: Javier LaynezPotisek y Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Es muy importante el contenido de esta tesis, ya que muchas personas se oponían a la reforma, debido a que se les parecía verdaderamente injusta para los trabajadores y consideraban que habían perdido derechos, pero analizando bien la situación, es real que jamás se violan los derechos humanos, no desconoce ni elimina un derecho, ni suprime la obligación que tiene el patrón al despedir injustificadamente a un trabajador, entonces no transgrede el principio de progresividad que tutela el artículo 1° constitucional.

Después de una investigación profunda, minuciosa, y sabiendo realmente que sólo existe un método para calcular el interés referido en el artículo 48 párrafo tercero, investigamos y pudimos hallar un procedimiento visiblemente más directo para calcular éste interés, de modo que ahora se los presentaremos, esperando manifestarnos claramente, para poder comenzar citaremos el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.”

Teniendo en cuenta que para obtener el salario diario, se dividirá entre treinta, podemos relacionarlo con el procedimiento que ofrecemos.

Si tomamos en cuenta los 15 meses que el artículo adopta como base, y lo multiplicamos por 30, es igual a 450 días, y si a esos 450 días le aplicamos el 2% que también estima el mismo artículo, nos da un igual a 9, que sería lo equivalente a 9 días de salario al mes. Ahora, si lo aplicamos al concepto de interés que se le debe de otorgar al trabajador, después de un período de 12 meses, en caso de no haber concluido aún el procedimiento o no se haya dado cumplimiento al laudo, resuelta lo siguiente:

Para tener un mejor panorama y ejemplificarlo mejor, solicitamos a 1 persona el informe del pago de su salario y su aumento anual desde el 2012, hasta la fecha, con el fin de contemplar 4 panoramas; el primero hace referencia a la Ley Federal del Trabajo antes de la Reforma de 2012, el segundo muestra como sería el interés capitalizando mes sobre mes, el tercero obteniendo el importe de 15 meses de salario, que es la base del cálculo y a ese resultado aplicar el 2%, entonces, el último será aplicando el método que proporcionamos.

CLAUDIA FLORES			
AÑO	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	INCREMENTO ANUAL %
2013 (1er año)	\$5,400.00	\$180.00	
2014 (2do año)	\$6,000.00	\$200.00	11.11%
2015 (3er año)	\$6,600.00	\$220.00	10.00%
2016 (4to año)	\$7,200.00	\$240.00	9.09%
2017 (5to año)	\$7,800.00	\$260.00	8.33%

ESCENARIO 1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVIO A LA REFORMA DE 2012

SALARIO MENSUAL	\$ 5,400.00						
SALARIO DIARIO	\$ 180.00						
DÍAS	90	SUELDO 3 MESES	\$ 16,200.00	O INDEMNIZACIÓN			
DÍAS	360	SUELDO 1 AÑO	\$ 64,800.00				
SEGUNDO AÑO		SALARIOS CAÍDOS	\$ 64,800.00				
TERCER AÑO		SALARIOS CAÍDOS	\$ 64,800.00				
CUARTO AÑO		SALARIOS CAÍDOS	\$ 64,800.00				
QUINTO AÑO		SALARIOS CAÍDOS	\$ 64,800.00				
TOTAL			\$ 340,200.00				

ESCENARIO 2. INTERES CAPITALIZABLE MENSUALMENTE							
DATOS							
SALARIO MENSUAL	\$	7,800.00				SEGUNDO AÑO	
SALARIO DIARIO	\$	260.00			MESES	MONTO	INTERESES
DÍAS		90	SUELDO 3 MESES	\$ 23,400.00	O INDEMICACION	1	\$ 117,000.00 \$ 2,340.00
DÍAS		360	SUELDO 12 MESES	\$ 93,600.00		2	\$ 119,340.00 \$ 2,386.80
SEGUNDO AÑO		2%	INTERESES	\$ 31,384.29		3	\$ 121,726.80 \$ 2,434.54
TERCER AÑO		2%	INTERESES	\$ 39,802.87		4	\$ 124,161.34 \$ 2,483.23
CUARTO AÑO		2%	INTERESES	\$ 50,479.66		5	\$ 126,644.56 \$ 2,532.89
QUINTO AÑO		2%	INTERESES	\$ 64,020.42		6	\$ 129,177.45 \$ 2,583.55
						7	\$ 131,761.00 \$ 2,635.22
TOTAL				\$ 302,687.24		8	\$ 134,396.22 \$ 2,687.92
						9	\$ 137,084.15 \$ 2,741.68
DÍAS		450	SUELDO 15 MESES	\$ 117,000.00		10	\$ 139,825.83 \$ 2,796.52
						11	\$ 142,622.35 \$ 2,852.45
TOTAL DE INTERES			\$185,687.24			12	\$ 145,474.79 \$ 2,909.50
							\$ 148,384.29
						TOTAL INTERESES	#####

TERCER AÑO		CUARTO AÑO			QUINTO AÑO		
MONTO	INTERESES	MESES	MONTO	INTERESES	MESES	MONTO	INTERESES
\$ 148,384.29	\$ 2,967.69	1	\$ 188,187.16	\$ 3,763.74	1	\$ 238,666.82	\$ 4,773.34
\$ 151,351.98	\$ 3,027.04	2	\$ 191,950.90	\$ 3,839.02	2	\$ 243,440.16	\$ 4,868.80
\$ 154,379.02	\$ 3,087.58	3	\$ 195,789.92	\$ 3,915.80	3	\$ 248,308.96	\$ 4,966.18
\$ 157,466.60	\$ 3,149.33	4	\$ 199,705.72	\$ 3,994.11	4	\$ 253,275.14	\$ 5,065.50
\$ 160,615.93	\$ 3,212.32	5	\$ 203,699.83	\$ 4,074.00	5	\$ 258,340.64	\$ 5,166.81
\$ 163,828.25	\$ 3,276.56	6	\$ 207,773.83	\$ 4,155.48	6	\$ 263,507.45	\$ 5,270.15
\$ 167,104.81	\$ 3,342.10	7	\$ 211,929.31	\$ 4,238.59	7	\$ 268,777.60	\$ 5,375.55
\$ 170,446.91	\$ 3,408.94	8	\$ 216,167.89	\$ 4,323.36	8	\$ 274,153.15	\$ 5,483.06
\$ 173,855.85	\$ 3,477.12	9	\$ 220,491.25	\$ 4,409.82	9	\$ 279,636.22	\$ 5,592.72
\$ 177,332.96	\$ 3,546.66	10	\$ 224,901.07	\$ 4,498.02	10	\$ 285,228.94	\$ 5,704.58
\$ 180,879.62	\$ 3,617.59	11	\$ 229,399.10	\$ 4,587.98	11	\$ 290,933.52	\$ 5,818.67
\$ 184,497.21	\$ 3,689.94	12	\$ 233,987.08	\$ 4,679.74	12	\$ 296,752.19	\$ 5,935.04
\$ 188,187.16			\$ 238,666.82			\$ 302,687.24	
	\$ 39,802.87	TOTAL INTERESES	\$ 50,479.66	TOTAL INTERESES	\$ 64,020.42		

ESCENARIO 4. 9 días salario al mes * \$260.00 = \$2,340

90 días	Indemnización 3 meses	\$23,400.00	Segundo Año	7 = \$2,340	Tercer Año = \$28,080
365 días	Salarios caídos por 12 meses	\$94,900.00	Meses	8 = \$2,340	Cuarto Año = \$28,080
Segundo año	9 días de salario por cada mes siguiente \$2,340	\$28,080.00	1 = \$2,340	9 = \$2,340	Quinto Año = \$28,080
Tercer año	9 días de salario por cada mes siguiente \$2,340	\$28,080.00	2 = \$2,340	10 = \$2,340	
Cuarto año	9 días de salario por cada mes siguiente \$2,340	\$28,080.00	3 = \$2,340	11 = \$2,340	TOTAL POR CONCEPTO DE INTERÉS
Quinto año	9 días de salario por cada mes siguiente \$2,340	\$28,080.00	4 = \$2,340	12 = \$2,340	\$112,320.00
			5 = \$2,340	TOTAL \$28,080	
	TOTAL	\$230,620.00	6 = \$2,340		

Al cuantificar 9 días de salario diario del trabajador por cada mes siguiente, hasta el momento del pago, resulta exactamente lo mismo si utilizamos el monto que tenemos como base, es decir a la cantidad de 15 meses, le sacamos el 2% y ese resultado se pagará por cada mes siguiente.

CONCLUSIONES

1. En México prehispánico, no existían servicios particulares, pues las riquezas se repartían colectivamente.
2. El Derecho del Trabajo en México nace en el Constituyente de Querétaro en 1917.
3. La relación de trabajo establece un vínculo entre una persona que presta un servicio personal subordinado a otra, a cambio de una remuneración.
4. Los conflictos laborales tienen su origen en un choque de intereses que contraponen a dos partes determinadas, entre trabajadores y patrones o sólo entre trabajadores.
5. La extinción de la relación de trabajo, puede ser por: terminación o rescisión del contrato de trabajo.
6. Para que se dé la rescisión debe existir una causa o causas imputables para el trabajador o el patrón.
7. Al despido del trabajador, el patrón deberá entregar el aviso de despido personalmente o por conducto de la autoridad laboral, sino será injustificado.

8. El trabajador despedido, podrá demandar entre su reinstalación o indemnización de tres meses de salario, más los salarios vencidos.
9. El trabajador que rescindió la relación de trabajo tiene derecho a una indemnización de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y salarios vencidos.
10. Los salarios vencidos son una indemnización que tiene como finalidad retribuir al trabajador que debió obtener en caso de seguir laborando.
11. En la reforma de 2012, el aviso de despido, las indemnizaciones y los salarios vencidos sufren un cambio drástico y necesario.
12. La reforma a los salarios vencidos no desconoce ni elimina ningún derecho, ni suprime la obligación que tiene el patrón.
13. Los salarios vencidos se costearán desde la fecha del despido hasta por un plazo de doce meses, a la fecha en que se realice el pago.
14. Se pagarán los intereses generados sobre la base de 15 meses de salario, si el procedimiento o el cumplimiento del laudo tarda más de 12 meses, conforme al dos por ciento capitalizable al momento del pago.

15. El interés generado de los 15 meses del salario del trabajador, se calculará multiplicando el salario diario, del producto de esta operación, se le aplicará el dos por ciento, la cantidad resultante será pagada cada mes.

16. Se pueden cuantificar estos intereses de una manera más sencilla si cuantificamos 9 días de salario diario del trabajador por cada mes siguiente, hasta el momento del pago.

BIBLIOGRAFÍA

- ALENA GARRIDO, Ramón, Derecho Individual del Trabajo, Oxford University Press, México, 2009.
- BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Derecho Laboral, Mundo jurídico, México, 1991.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1989.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Trillas, México, 1997.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla S.A. de C.V., México, 1985.
- CALAMANDREI, Piero, Derecho procesal civil, Ediciones Jurídicas Europeas, Buenos Aires, 1962.
- CARBONELL SÁNCHEZ, Miguel, *et. al.*, Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones, Tomo I, segunda edición, Porrúa, México, 1978.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral, novena edición, Trillas, México, 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del milenio, Trillas, México, 2000.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan, Elementos de derecho procesal del trabajo, Esfinge, México, 1989.
- DÁVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
- DÁVALOS MORALES, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 2006.
- DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 2007.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, décima tercera edición, Porrúa, México, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1998.
- DE LA GARZA, Sergio Francisco, Derecho financiero mexicano, Porrúa, México, 1981.
- GOLDSTEIN, Mabel, Diccionario Jurídico consultor magno, Reymo, Buenos Aires, 2007.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001.
- MARX, Karl, El Capital: Crítica de la Economía Política, primera edición, Siglo XXI editores, México, 1975.

- MÉNDEZ CRUZ, José Roberto, *et. al.*, Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad, segunda edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2014.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, sexta edición, Tecnos, Madrid, 1960.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos universitarios, México, 1971.
- PRECIADO HERNANDEZ, Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, segunda edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1984.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La prueba en el procedimiento laboral, PAC, México, 1988.
- REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, El artículo 123 constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2000.
- TENA SUCK, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2004.
- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 2012.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965.
- “Hay quien comparte la idea que sobre la justicia tiene Ulpiano, y que consiste en darle a cada quien lo suyo”, Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM, Vol. 1, núm. 1, México, julio - septiembre 2005.
- “La verdadera situación del empleo en México”, Revista Forbes, México, mayo 2013.
- Comité Nacional Mixto De Protección Al Salario. La Casa del Obrero Mundial, http://www.conampros.gob.mx/historiasind_03.html [en línea] 12 de noviembre de 2016, 21:27.
- Daniela Falcón. Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_855.html [en línea] 24 de febrero de 2017, 15:42.
- DÁVALOS MORALES, José, *Conflictos de Trabajo*, Universidad Autónoma de México <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf> [en línea] 14 de marzo de 2017, 16:21.
- Enciclopedia Jurídica. Leyes de Indias. Diccionario Jurídico del Derecho, <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/leyes-de-indias/leyes-de-indias.htm> [en línea] 24 de octubre de 2016, 18:12.
- GÓMEZ ALCÁNTARA, Antonio Isaac, *Conciliación y mediación en el Derecho del Trabajo*, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7> [en línea] 16 de marzo de 2017, 09:12.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística, indicadores de ocupación y empleo al cuarto trimestre de 2016,

<http://www3.ineqi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1> [en línea] 03 de junio de 2016, 14:06.

- José, Dávalos Morales. Conflictos de Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, www.bibliojuridica.org/libros/1/139/15.pdf [en línea] 25 de febrero de 2017, 23:17.
- María Enriqueta Ponce Esteban. (2005). Los Conceptos de Justicia y Derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexy. Universidad Iberoamericana <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/35/pr/pr11.pdf> [en línea] 13 de junio de 2016, 12:21.
- Néstor de Buen. El sistema laboral en México. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> [en línea] 22 de septiembre de 2016, 15:34.
- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. ¿JUNTAS O TRIBUNALES DE TRABAJO? Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/844/11.pdf> [en línea] 11 de diciembre de 2016, 17:47.
- Real Academia Española, www.dle.rae.es [en línea] 21 de marzo de 2017 22:13.