

879309 2g. 38

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO
con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



LOS LAUDOS EN CONCIENCIA EN MATERIA LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Jorge Ortega Jiménez

ASESOR

Lic. Carlos Acevedo Quiles

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CELAYA, GTO.

FEBRERO 1999.

269770



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por darme la vida y por estar siempre en mi mente, para orientarme hacia lo bueno y con su ayuda lograr lo que me he propuesto, teniendo siempre presente su grandeza y amor.

A MIS PADRES:

**MARÍA LUISA JIMÉNEZ MALAGON
NARCISO ORTEGA LÓPEZ**

Sabiendo que jamas existirá una forma de agradecer toda una vida de lucha, sacrificio y esfuerzo constante solo quiero que sientan que el objetivo logrado también es suyo y que la fuerza que me ayudo a conseguirlo fue su incondicional apoyo. GRACIAS.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS:

**SOLEDAD
RUBEN
MARICELA
JAIME
BENJAMIN
JOSÉ LUIS
MARÍA LUISA**

Porque nunca me dejaron solo en los momentos difíciles de mi vida, siempre tuve una mano amiga que me ayudo. gracias por sus consejos y sobretodo por su comprensión y apoyo.

A MI NOVIA LETTY:

Gracias por apoyarme durante toda mi carrera, por estar conmigo en los buenos y malos momentos, por ayudarme a tomar las decisiones adecuadas y por tratar de guiarme por el camino correcto para llegar a la meta final y así poder llegar a obtener en mi vida lo que tanto e anhelado mi titulo de Lic. en Derecho. TE AMO.

A MIS PADRINOS:

JOSÉ ZUÑIGA P.
MARÍA CUEVAS R.

Por la ayuda incondicional que me han brindado siempre. y sobre todo por su confianza y cariño.

A MI ASESOR:

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES:

Por el tiempo que me dedico y por los conocimientos que compartió conmigo, gracias y que siga ayudando a mas estudiantes a realizar el sueños de salir titulados.

AL LIC. ENRIQUE ROLON SÁNCHEZ:

Por la oportunidad que me ha dado de salir adelante, por su ayuda y apoyo en todo momento y por su amistad sincera e incondicional, gracias.

ÍNDICE

PAGINA.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1.	La ley de Indias.....	2
1.2.	Época de la Colonia.....	3
1.3.	Manifiesto de la Nación.....	4
1.4.	La Época del Porfiriato.....	5
1.5.	Antecedentes Contemporáneos.....	6

CAPITULO SEGUNDO

2.-CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

2.1.	Conceptos generales y etimología.....	11
2.2.	Naturaleza Jurídica del Contrato.....	13
2.3.	Antecedentes del contrato de Trabajo.....	14
2.4.	El Contrato Civil de prestación de servicios en el Derecho Mexicano....	15
2.5.	El Contrato Civil de prestación de servicios en el Código Civil vigente..	16
2.6.	El Contrato de trabajo en la Constitución de 1917.....	17

CAPITULO TERCERO

3.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.1.	Antecedentes históricos del artículo 123 Constitucional.....	21
3.2.	Época Pre-colonia.....	21
3.3.	Época Colonial.....	25
3.4.	La Constitución de 1857.....	27
3.5.	La Doctrina Flores Magonista.....	30
3.6.	La estructuración del artículo 123 en la Constitución de 1917.....	34

CAPITULO CUARTO

4.- LA LEGISLACIÓN LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN VIGENTE.

4.1.	La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	46
4.2.	La Declaración de los Derechos Sociales.....	46
4.3.	La Legislación Laboral Estatal.....	47
4.3.1.	La Ley del Trabajo de Veracruz.....	49
4.3.2.	Las Leyes de Yucatán.....	52
4.3.3.	La Ley de Alvaro Torres Díaz.....	52
4.4.	La Federación de la Legislación del Trabajo.....	54
4.5.	El proyecto Portes Gil.....	55
4.5.1.	El Primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo".....	57
4.5.2.	El segundo proyecto.....	58
4.6.	Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	59
4.7.	La Ley Laboral de 1970.....	61
4.7.1.	Consideraciones Generales.....	61
4.7.2.	La Relación y el contrato Individual de Trabajo.....	62
4.7.3.	El Concepto Actual de Subordinación.....	65
4.7.4.	Los tipos de Contrato Laboral.....	68

CAPITULO QUINTO

5.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL MEXICANO EN LA ACTUALIDAD.

5.1. Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	76
5.2. Audiencia de desahogo de pruebas y alegatos.....	91
5.3. Proyecto de Laudo.....	92
5.4. Audiencia de discusión y votación del proyecto de Laudo.....	94
5.5. Laudo.....	95

CAPITULO SEXTO

6.- LAS RESOLUCIONES LABORALES.

6.1. Clasificación de las Resoluciones Laborales de Acuerdo al Art. 837 de la Ley Federal del Trabajo.....	100
6.2. Acuerdos.....	102
6.3. Autos incidentales.....	102
6.4. Laudos.....	103

CAPITULO SÉPTIMO

7.- LOS LAUDOS Y SUS EFECTOS.

7.1. Análisis del Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.....	108
7.2. Artículo 16 Constitucional.....	110

CONCLUSIONES	112
BIBLIOGRAFÍA	115

INTRODUCCIÓN

Se ha hablado por diversos tratadistas que la clásica diferenciación entre Derecho Público y Privado a la fecha no responde a la realidad, porque debe agregarse a estas las de Derecho Social que comprende el Derecho Agrario y el del Trabajo, siendo este criterio materia de un trabajo únicamente manifiesto que en ocasiones sea acusado por los tribunales del trabajo de esa supuesta protección al trabajador, dictándose laudos totalmente incongruentes e ilegítimos.

Mi pretensión es demostrar a través del presente trabajo que el artículo 123 de la Constitución General de la República, debe aplicarse en forma absoluta sobre disposiciones de la Ley Reglamentaria, puesto que la base u ordenamiento principal se encuentra en la Carta Magna y ninguna Ley o norma puede pasar por encima de ella.

CAPITULO PRIMERO
1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

SUMARIO: 1.1. La ley de Indias. 1.2. Época de la Colonia. 1.3. Manifiesto de la Nación. 1.4. La Época del Porfiriato. 1.5. Antecedentes Contemporáneos.

1.1. LA LEY DE INDIAS.

En las Leyes de Indias España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entablo una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; Las Leyes de Indias son resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Pero a pesar de su grandeza, las leyes de indias llevan el sello del conquistador orgulloso, en las

cuales se reconocía a los indios su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores, así pues los indios no dejaban de ser una raza rendida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Así pues, diremos que en las leyes de indias únicamente se dieron prevenciones que limitaban la jornada, aludiendo al salario mínimo, protección en el trabajo, a mujeres y niños pero el espíritu que los anima es más bien humanitario y cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los fieles que tanto defendieron a nuestros indígenas o algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

(1)

1.2. ÉPOCA DE LA COLONIA.

Esta época resulta ser trascendental para nuestro país, debido a que encontramos los siguientes datos históricos:

Don Antonio de Mendoza consideraba que la quartilla que se pagaba a los indios, equivalía a tres centavos, era poca retribución aunque trabajaban poco.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX se calcula que los salarios del país fluctuaban entre 9, 12 y 18 centavos con excepción de los mineros, calculándose un promedio de 25 centavos.

(1) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 38.

Don Francisco Pimentel opinaba que la jornada de 1828, recibidos en dinero, eran de dos a tres reales diarios, los cuales se pagaban semanalmente. (2)

Así pues, el Departamento de Estadísticas Nacional confirma plenamente que durante toda la época de la Colonia y hasta 1891, los salarios fueron los mismos y las mercancías fueron subiendo de precio. (3)

1.3. MANIFIESTO DE LA NACIÓN.

La originaria protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en las proclamas libertarias del padre de nuestra patria, el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla "El Primer Socialista de México" y en el mensaje de José María Morelos y Pavón, otro de los padres de la Independencia que asumió el título de "Siervo de la Nación" en que reclamaba aumento jornal y vida humana para los jornaleros principios que se escribieron en el Supremo Código de la Insurgencia. La Constitución de Apatzingán de 1814 primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos.

Don José María Morelos y Pavón, en su histórico mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, denominado "Sentimientos de la Nación" del 14 de Septiembre de 1813, en el párrafo 12o., donde presenta su pensamiento social:

(2) MENDIETA Y NUÑEZ Lucía. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 52

(3) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p. 39.

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opolencia y la indigencia, la rapiña y el hurto" Tampoco en la insurgencia se menciona la expresión de Derecho Social. (4)

1.4. LA ÉPOCA DEL PORFIRIATO.

Durante todo el Régimen Porfirista el campesino tuvo una situación pésima con respecto a su jornal, el cual tenia constantemente menos capacidad adquisitiva en virtud del aumento de precios.

El nivel general de vida de los trabajadores era, con todos, poco favorable en algunos aspectos como consecuencia de que no había una legislación protectora de ellos consecuencia, a su vez, de que el porfirismo por ser liberal consideraba inconveniente e inadecuado participar en los problemas sociales y económicos.

No faltaron quienes quisieron trabajar por una reforma de tipo social que mejoraría las condiciones de vida de las clases populares, con tal motivo dieron a conocer sus puntos de vista políticos y sociales y trabajaron por ello los integrantes del Partido Liberal Mexicano, alguno de cuyos componentes fueron perseguidos. El principal personaje de este grupo fue Ricardo Flores Magón, cuyo pensamiento fue derivado insensiblemente hacia el anarquismo que lo hizo oribundo enemigo de la religión de la propiedad y de la patria. (5)

(4) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p.p. 40 y 41.

(5) DE BUEN LOZANO Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1992. p.p. 233, 234 y 235.

1.5. ANTECEDENTES CONTEMPORÁNEOS.

Los antecedentes respecto a el salario en la que comenzaron a sufrir trascendentales modificaciones por lo que señalaremos a partir de la reforma de 1962 que al respecto nos dice; En el año de 1962 siendo presidente el c. ADOLFO LÓPEZ MATEOS se produjeron las más importantes reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Reglamentaria. Fueron, sin embargo, más aparatosas que eficaces.

Una de las reformas más importantes afectó al Salario Mínimo, por una parte se crearon los Salarios Mínimos Profesionales; por otra parte se modificó el sistema político de determinación de los salarios sustituyéndolo por una fórmula mejor: en vez de tener en cuenta los municipios, se introdujo el concepto de zona económica. Finalmente se hizo mención especial de un Salario Mínimo para los trabajadores del campo.

LA REFORMA DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determinó una revisión de la Ley a propósito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados, por la revisión más frecuente de los salarios mínimos. Con esa intención el Presidente Echeverría propuso y fue aprobada por el congreso la reforma y adición de la Ley en el sentido de que la dirección técnica de la Comisión Nacional habrá de publicar regularmente una información sobre las

fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida atender consultas del presidente de la Comisión a propósitos de dichas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos en forma anual y no bienal.

LA REFORMA DE 29 DE DICIEMBRE DE 1982.

Como señalamos antes la crisis económica llevo a una reforma de la ley en materia de salarios mínimos conducente a permitir su modificación durante el año de su vigencia. En ese sentido se reformaron los artículos 570, al que se adicioneo un segundo párrafo, 571 y 573 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del artículo 570 a cuyo tenor "La Comisión de los Salarios Mínimos y el STPS podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen".

El artículo 571 incorporo una nueva fracción II que obliga a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional a hacer llegar a las Comisiones Regionales, en curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la fracción IV del artículo 652 de la Ley.

En el artículo 573 se incluyeron dos apartados que determinan, cada uno de ellos, los procedimientos para modificarlos en forma anual (Apartado I) o de manera excepcional (Apartado II), en ese ultimo caso, a petición expresa del STPS. La vigencia del nuevo salario no podrá exceder del siguiente 31 de Diciembre.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986.

Como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo origen en las inquietudes de la STPS, el Constituyente Permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso A) del artículo 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

"VI. Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".

Las novedades de la reforma son las siguientes:

A) Se substituye el concepto de "Zona Económica" por el muy novedoso y un tanto discutible de "Zona Geográfica"

B) en el segundo párrafo la frase anterior: "las condiciones de las distintas actividades industriales comerciales" se sustituye por "las distintas actividades económicas". No es trascendente pero no se puede negar su corrección.

C) Desaparece el tercer párrafo y con él los salarios mínimos del campo. Seguramente se incorporan a las listas generales de salarios.

D) Se elimina - y ello es quizá la nota más importante - la intervención de las Comisiones Regionales dejando en manos de una Comisión Nacional la fijación de los salarios mínimos.

Cabe hacer mención que estas últimas reformas fueron menos importantes que las realizadas en el año de 1962, en donde se afectó al salario mínimo y se creó los salarios profesionales; ya posteriormente en la reforma de septiembre de 1974, en la que nuestra moneda perdió poder adquisitivo y por lo tanto afectó al Salario Mínimo que imperaba en esa época, por lo que se facultó a la Comisión Nacional para que informara sobre las modificaciones ocurridas tanto en los precios de los productos como en sus repercusiones, sobre el costo de la vida y poder fijar los salarios mínimos. (6)

(6) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990. p.p. 55-63.

CAPITULO SEGUNDO

2.- CONTRATO CIVIL DE PRESTACION DE SERVICIOS

CAPITULO SEGUNDO

2.-CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

SUMARIO: 2.1. Conceptos generales y etimología. 2.2. Naturaleza Jurídica del Contrato. 2.3. Antecedentes del contrato de Trabajo. 2.4. El Contrato Civil de prestación de servicios en el Derecho Mexicano. 2.5. El Contrato Civil de prestación de servicios en el Código Civil vigente. 2.6. El Contrato de trabajo en la Constitución de 1917.

2.1. CONCEPTOS GENERALES Y ETIMOLOGÍA.

Primeramente, es preciso remitimos a su etimología para comprender la naturaleza jurídica del contrato.

Etimología.- La palabra contrato proviene del latín "contractus", cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto, es decir, se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica. Ya el Digesto mencionaba la palabra contrato referida a la convención, "convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos movimientos del animo consisten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un

mismo parecer, decía".(1)

Gramaticalmente.- Se puede definir el contrato como "Acuerdo o convenio que obliga entre partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas". (2)

Definición legal.- Nuestro Código Civil del Distrito Federal, al cual son similares en mucho los de los Estados, dice en su artículo 1722: "convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".(3)

Y el artículo 1793 del mismo ordenamiento en cita, establece: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos". (4)

Es pues, mediante los contratos como instrumentos legales, como se establecen normalmente las obligaciones entre los miembros de la sociedad, por ejemplo: La compra-venta, el Arrendamiento, el Mandato, la Constitución de Sociedades y Asociaciones e inclusive algunos "contratos innominados. La razón de la multiplicidad de formas de contratación debemos verlas también en las múltiples formas de relaciones en la sociedad humana; y cada contrato es típico, pues tiene características propias y diferenciaciones específicas.

Definición doctrinal.- El Doctor Sánchez Román (Estudios de Derecho Civil, Madrid), dice: "Contrato es la convención jurídica manifestada en forma legal,

(1) CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial. Porrúa, México, 1988. p. 88.

(2), (3), y (4) CANTÓN MOLLER, Miguel. Op. Cit. p. 88

por virtud de la cual una o mas personas se obligan en favor de otra o varias recíprocamente, al cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer". (5)

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO

El contrato es un acto jurídico bilateral; es decir, no basta la simple expresión de voluntades de una persona, como sucede en otros casos como en el testamento por ejemplo, para crear la obligación, sino que ésta es reciproca; deben concurrir dos o más personas para que pueda existir.

Esta pluralidad de personas produce también la pluralidad de voluntades que deben expresarse para producir mutuas consecuencias de la contratación. Las voluntades expresadas en la celebración de un contrato deben ser sincrónicas; es decir, expresarse en el mismo acto, en el mismo tiempo. La simultaneidad es la que puede crear la reciprocidad entre las partes.

Es importante señalar, que siendo la voluntad, el consentimiento, una de las bases esenciales para la celebración de un contrato, ésta debe ser libre; no puede estar sujeta a presiones de orden físico o moral que la vicien.

También es importante que el contratante sea jurídicamente capaz de obligarse, pues sin esta capacidad, la voluntad o consentimiento no existiría.

Señalaremos también que en el objeto del contrato, el fin que se persigue con su celebración, es otro de los elementos esenciales. Los objetos del contrato

(5) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Eurocrático. Editorial. Porrúa, México, 1988. p. 88.

deben caer dentro del ámbito jurídico, pues de otra manera se está frente a un contrato imperfecto, es decir, que los objetivos del contrato deben ser posibles de proteger, ya sea en forma directa o indirecta por el Derecho. El contrato puede referirse a hechos, a cosas o a simples derechos posibles, pero en todo caso debe constar en él precisamente el objeto que se persigue.

Uno más de los requisitos del contrato es aquel objeto a que se refiere, pueda ser objeto de valuación pecuniaria. Cualquier contrato que no tenga esta característica sale del campo de lo jurídico. Esto es entendible partiendo de la base de que el cumplimiento de alguna de las partes en un contrato, trae aparejado el pago de indemnizaciones que forzosamente deben establecerse en efectivo.(6)

Entre los múltiples tipos de contrato existe el contrato de trabajo. A continuación analizaremos su evolución.

2.3 ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro, a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada así comienza a aparecer la locación de servicios y, posteriormente, el "contrato de prestación de servicios".

En el Derecho Romano los contratos de prestación de servicios se

(6) CANTÓN MOLLER Miguel. Op. cit. p. 89.

En el Derecho mexicano, desde el Código Civil de 1870, el legislador mexicano separo el Contrato de Prestación de Servicios y, en general, los Contratos de Trabajo, del contrato de arrendamiento, para regularlos junto con el contrato de mandato, expresando por una parte, que este contrato tenia siempre un elemento de intuitu personae, que lo hacia semejante al mandato; por otra parte, en la exposición de motivos, la comisión expresa que parece un atentado a la dignidad humana llamar a éstos contratos de arrendamiento, ya que este contrato debía referirse a cosas y era degradante para el hombre.

Es indudable el mérito del legislador de 1870 el haber cambiado la ubicación del contrato de trabajo dignificando la prestación de servicios.

Por lo que se refiere al Código Civil de 1884, dedico el Título XIII a la reglamentación de los contratos de Trabajo y, al efecto, se ocupo de los siguientes: Del Contrato de Obras, del servicio Domestico, del Servicio por Jornal, Contrato de Obra a Destajo o precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendizaje y, por último, el de Hospedaje.

En el titulo anterior, en su capítulo VII, reglamento el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales. (8)

2.5. EL CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL CÓDIGO CIVIL VIGENTE.

(8) AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Edit. Porrúa. 3a. Edición. México, 1982. p.p. 193, 194 y 195.

El Contrato Civil de prestación de Servicios encuentra su fundamento legal en el artículo 2605 del Código Civil para el Distrito Federal en el que no indica:

Artículo 2605.- "El servicio domestico, el servicio por jornada, el servicio a precio alzado en el que el operario solo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Reglamentaria que deba expedir el Congreso de la Unión de acuerdo con lo ordenado en el Párrafo 1o. del artículo 123 de la Constitución Federal".

Mientras que esa Ley no se expida, se observaran las disposiciones contenidas en los capitulos I, II, V y parte relativa del III, del título XIII, del libro tercero del Código Civil para el Distrito Federal, que comenzó a estar en vigor el 1o. de junio de 1884, en lo que contradigan las bases fijadas en el artículo 123 Constitucional y lo dispuesto en los artículos 4o. y 5o. del mismo Código fundamental. (9)

2.6. EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Los Constituyentes de 1917 le expropiaron al Derecho Civil las relaciones de trabajo, pero mas de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la Ley Laboral de 1970; pues la Ley de 1931, no obstante sus excelencias, declaro al derecho común, entendido como Derecho civil, norma suplementaria del Derecho del Trabajo, reprodujo muchas de sus normas y fórmulas quedo anclada en la teoría de la

(9) CODIGO CIVIL, para el Distrito Federal. Edit. Porrúa. 5ta. edic. p. 449.

relación de trabajo como un contrato sui generis y concibió al salario como la retribución que se estipule libremente, entre otras. Lentamente se fue formando la Doctrina nueva y, con ella, la convicción de que la primera victoria del naciente Derecho del Trabajo tenía que ser la destrucción de la concepción del trabajo mercancía.

Para lograrla, contó la Doctrina con fuertes aliados como: la Declaración de Principios de la Organización Internacional del trabajo, la Declaración de Filadelfia, la Declaración de la Quinta Conferencia Internacional Americana de Santiago de Chile y el Capítulo Normas Sociales de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia, en 1948 a propuesta de México, contienen la afirmación rotunda de que el trabajo no es una mercancía o artículo de comercio.

Ahora bien, el artículo 3o. de nuestra Legislación Laboral vigente, es la victoria en la batalla por la idea del trabajo no-mercancía y el anuncio de un derecho nuevo de y para los trabajadores, lo que produce como consecuencia, que el trabajo vuelva a ser lo que nunca debió dejar de ser, el ejercicio de la noble profesión de trabajar. Por lo tanto, nunca se le aplicaran en el futuro, las normas aplicables que se ocupan de las cosas, de tal manera que las normas aplicables a las relaciones de trabajo deberán buscarse en la declaración de derechos y en las disposiciones que se deduzcan de ella, desprendiéndola de esta idea del trabajo no-mercancía, el artículo tercero de nuestra Ley Laboral vigente, nos dice al respecto: Que el trabajo "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta", disposición que significa, por una parte, que han de respetarse en la persona del trabajador, todos los derechos y libertades que reconoce el Título Primero de nuestra Carta Magna y, por otra, que debe tratarse

al trabajador con el respeto y consideración que corresponden a la esencia de lo humano. (10)

Como podremos apreciar de lo expuesto anteriormente, vemos que el contrato de trabajo paso por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles; por lo tanto, el contrato laboral dejo de ser considerado como contrato de compra-venta y como contrato de sociedad, y evoluciono a una forma más simplista a un contrato Individual Verbal, posteriormente a Contrato Individual Colectivo y, finalmente, a Contrato Ley.

(10)DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. Mexico, 1992. p. 82.

CAPITULO TERCERO

3.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

CAPITULO TERCERO

3.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

SUMARIO: 3.1. Antecedentes históricos del artículo 123 Constitucional. 3.2. Época Pre-colonia. 3.3. Época Colonial. 3.4. La Constitución de 1857. 3.5. La Doctrina Flores Magonista. 3.6. La estructuración del artículo 123 en la Constitución de 1917.

3.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ARTICULO 123.

Iniciaremos este capítulo haciendo un análisis del desenvolvimiento histórico de nuestro país y observar que siempre ha sido un anhelo de los trabajadores, lograr una mejor forma de vida, elevando la condición social del trabajador. Este hecho se ha venido desarrollando a través de los siglos dando origen a la ancestral lucha de clases, entre los económicamente fuertes y los que carecen de los medios económicos para poder subsistir y lograr la justicia social.

3.2. ÉPOCA PRE-COLONIAL.-

En la época pre-colonial encontramos una diversidad de grupos étnicos al arribo de los europeos a las costas de la República Mexicana, diferentes entre sí, por motivo de las continuas migraciones que se sucedieron desde tiempos prehistóricos, donde la actividad belicosa era el modo natural de abastecer las necesidades primordiales de su vida, sometiendo a los pueblos vecinos, a la tributación despojándolos de su riqueza y obteniendo, entre otras cosas, esclavos que ejecutaban las rudas tareas de cada señorío.

No obstante las diferencias que existieron entre los diferentes grupos que habitaban el territorio Nacional, figuró una civilización de grado más avanzado, la cultura azteca; quienes lograron un gran adelanto en la agricultura y la minería empleando el cobre en la fabricación de armas y utensilios de guerra.

Comerciantes eran de un grado superior en relación con las diferentes culturas del territorio Nacional, ya que para suplir la falta o escasez de elementos necesarios para el sustento y vestido, practicaban el intercambio de productos locales por otros de procedencia exterior utilizando como moneda los granos de cacao, el polvo de oro y cierto tipo de mantas.

Para el comercio local cada población tenía un mercado especial, como los de Tlaltelolco, Texcoco y Tenochtitlan, en los que se reunían numerosas personas los días de tianguis, habiendo para cada especie de mercado, un lugar fijo en donde se vendían joyas de oro, plata, piedras preciosas, vestidos, mosaicos de pluma, productos alimenticios, etc.

Las tierras conquistadas fueron objeto de distribución, el primer grupo comprendía las tierras asignadas al rey, a sus colaboradores, amigos y parientes;

el segundo grupo correspondía a las tierras asignadas a la propiedad pública y el tercero de los grupos comprendía las destinadas a la propiedad comunal.

La unidad fundamental de la civilización azteca era el calpulli formado por todos los individuos que pertenecían al mismo linaje, y que tenían en común a los mismos dioses tutelares, su templo y su escuela propios, y poseían en común la tierra que les asignaba el sector de la ciudad en que vivían. Las familias que integraban el calpulli estaban bajo la jefatura del mas anciano, y los hijos que vivían a la sombra del padre hasta que se casaban.

El calpulli funcionaba como una unidad independiente, aunque ligada políticamente a los demás calpullis y sometidos a las autoridades superiores.

Los aztecas estaban divididos en dos grandes núcleos poseedores y no poseedores, o como dice el maestro Castorena, nobles o señores, clase privilegiada, y común del pueblo.

Los poseedores estaba compuesta por: los nobles, los guerreros y los sacerdotes. Los nobles tenían a su cargo las funciones administrativas y desempeñaban los puestos de jueces, magistrados, caciques, recolectores de tributos, gobernadores de provincia, señores de barrio, etc.

Los guerreros, cuya única educación se iniciaba en el "calmecac", al salir de allí se consagraban al dios de la guerra y pasaban a formar parte de las clases militares, participando en las actividades políticas como consejeros de gobernantes y presidían los actos mas importantes de la vida social del pueblo azteca.

Los comerciantes o Pochtecas, son otro grupo que se podría considerar dentro de los poseedores, ya que prestaban servicios especiales al Rey, quienes traían de pueblos extraños mercancías, datos importantes sobre la población, riqueza, fuerza política y militar de aquellos pueblos, lo cual servía como antecedente para planear una futura conquista.

Dentro de los no poseedores encontramos a los matzahuales, personas que formaban la base de la comunidad, pues éstos desempeñaban los trabajos fuertes que garantizaban la vida del conglomerado social como: agricultura, caza, levantar templos y palacios y ejecutar obras públicas, entre otras.

Los mayenques estaban compuestos por gente de los pueblos conquistados que trabajaban las tierras ya que se encontraban ligados a la porción de tierra que cultivaban.

Los esclavos; que adquirían la condición de tales, bien sea en la guerra o bien por sanciones impuestas como pena por algún delito cometido, como: homicidio, robo de maíz o gallinas, deudas, etc., pero cuando satisfacían sus pena o su deuda podían recobrar su libertad.

La forma de equilibrio de la economía azteca, consistió en la tributación que les otorgaba cada pueblo conquistado, ya que estos pagaban con productos alimenticios, materias primas, artículos de lujo, armas, vestidos, etc., propios de su religión y aun esclavos, todo lo cual llegaba a engrosar la riqueza del imperio. Una buena parte de los cuantiosos ingresos que como tributación percibía el Rey, eran invertidos en los gastos de sus palacios, otra parte se destinaba a pagar al personal que atendía los asuntos políticos, administrativos, judiciales, militares

y religiosos y, finalmente, en época de hambre, los graneros reales se destinaban para aliviar la situación económica del pueblo. (1)

En resumen: podemos apreciar de lo antes expuesto, que durante la época pre-colonial los trabajadores recibían una tributación a cambio de su trabajo, pero dicha tributación no estaba reglamentada. Los datos sobre las particularidades del Trabajo en esta época son deficientes, aunque reveladores de que existía entre los antiguos mexicanos división de clases sociales.

3.3. ÉPOCA COLONIAL.

Terminada la obra de sometimiento por parte de los españoles sobre las tribus aborígenes del territorio mexicano, el primer paso fue el repartimiento de los indios como ganado humano, como bestias de carga, como meros instrumentos de trabajo a beneficio del conquistador, aunque mas tarde las instituciones religiosas y las encomiendas suavizaron la esclavitud de los vencidos, y una parte de la población indígena pudo vivir en relativa libertad, la separación de razas, a la manera de primitivas castas, puso de un lado a los explotadores y del otro a los explotados.

Es de llamar la atención dentro del periodo Colonial, las Leyes de Indias que fueron dictadas para la protección de las razas aborígenes de América. "En las Leyes de Indias, España creó el monumento mas humano de los tiempos modernos; esas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel de Católica, estuvieron destinadas a la protección del indio de

(1) MIRANDA BASURTO, Ángel. La Evolución de México. Edit. Herrero. 2a. Edición. México, 1963. p. 140 y ss.

América, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos".

"Las Leyes de Indias de esta forma cumplieron con un criterio humanitario, ya que su finalidad es la atención del aborigen, y dentro de las cuales se empieza a encontrar una regulación sobre el salario, indicando que el mismo debería ser justo y acomodado, ya que su objeto debería ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo".

En verdad es asombroso y bello descubrir en las paginas de la recopilación de Indias, la presencia de numerosas disposiciones que bien podrían quedar incluidas en la legislación contemporánea del trabajo.

Las autoridades de la Colonia se esmeraron en proteger la situación del trabajador aborigen, considerando de esta manera que significaba una garantía para el progreso de la Nueva España. Desgraciadamente no se cumplían las disposiciones no obstante el buen deseo de la corona española.

La Nueva España a principios del siglo XIX, era aparentemente una Colonia prospera, pero no obstante, en el fondo existía un profundo descontento por las causas raciales y económicas que hacían que las diferentes clases sociales se odiaran profundamente y buscaran la destrucción de las diferencias creadas por las leyes en beneficio de una casta privilegiada, y en detrimento de los indios que eran explotados en su trabajo pues se les hacia laborar jornadas de sol a sol, sin ninguna garantía y bajo las mas ínfimas condiciones humanas de trabajo, percibiendo alguna vez retribución de su producto, el cual les era escamoteado por medio de tiendas de raya, en donde se les daban mercancías de mala calidad

y alcohol a precios exorbitantes.

En la época Colonial el trabajo estuvo reglamentado por las ordenanzas de gremios expedidas por Hernán Cortés y por las Leyes de Indias; las primeras regularon los oficios y su ejercicio, asegurando privilegios para el artesano español. Las segundas, en cambio, contienen disposiciones para los indios laborantes, entre otras: jornadas de ocho horas, descanso dominical, salario mínimo de un real y medio, protección de la mujer encinta, casas higiénicas, atención medica, etc. Pero en la practica siempre fueron letra muerta, pues la realidad de la colonia fue siempre: sometimiento de los aborígenes de nuestro país, a un régimen de esclavitud y de cruel explotación. (2)

En resumen, la organización social de los trabajadores mexicanos en esta época, paso por las siguientes etapas: Primero, los gremios organizados bajo las ordenanzas expedidas por Hernán Cortés; más tarde en cofradías cuyo principal objetivo era actuar en el plano espiritual, organizadas por los misioneros y luego las hermandades que tomaron tintes de carácter económico, pero todos ellos no fueron lo bastante capaces para resolver las hondas desigualdades existentes y poco a poco se fueron transformando, a su debido tiempo, en 1845, en mutualistas y en 1913 en sindicatos revolucionarios.

Fue hasta el Congreso constituyente de 1856 y 1857, donde encontramos los primeros antecedentes históricos legislativos.

3.4. LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

(2) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. Tomo I. 1a. edición. p.p. 268 y 269.

La Constitución de 1857 recogió los primeros fundamentales del liberalismo político y económico, y por lo mismo determino que el Estado no debía intervenir en la vida económica, que la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, que las relaciones de trabajo debían regularse de conformidad a la voluntad que las partes hubieran manifestado en el contrato; que dicho contrato debía ser considerado, como un contrato de prestación de servicios y que las condiciones de trabajo debían fijarse de conformidad al libre juego de la oferta y la demanda.

Sin embargo, dos voces se elevaron en aquel ilustre congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba: Ignacio L. Vallarta e Ignacio Ramírez "El Nigromante".

Al respecto, en la sesión del 7 de julio de 1856, al discutirse el proyecto de Constitución, cuya consideración se inicia el día 4 y se aprueba el 8 del mismo mes, Ignacio Ramírez impugna dicho proyecto porque conserva "la servidumbre de los jornaleros", de donde deduce que "el verdadero problema social" consiste en "emancipar a los jornaleros de los capitalistas". (3)

Por la importancia que tiene el pensamiento del Negromante en el cosntituyente de 1856 y 1857 y su valiosa aportación que realizo en beneficio de la clase trabajadora, reproduzco a continuación los conceptos ya analizados y que fueron tomados de la realidad de su época, texto esencialmente revolucionario, en el que se deja ver su amplio criterio, la conciencia de clase que tenia y su calidad humana; así también es necesario mencionar que fue el primero que hablo sobre los derechos sociales de los trabajadores.

(3) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 273 y ss.

"El más grave de los cargos que hace a la Comisión, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerzas de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra la espiga que alimenta, y la seda y el oro que engalana a los pueblos; en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en maquinaria y la informe piedra en magníficos palacios; las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, ahí se encuentra la efigie soberana del trabajo". (4)

"Así es que, el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurara al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces. Los economistas completaran su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un rédito al capital del trabajo señores de la Comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo".(5)

En evidente que el pensamiento de Ignacio Ramírez, era muy adelantado a su época, circunstancia por la cual fracaso en su intento de incorporarlo al conjunto de disposiciones constitucionales de 1857, pero fue timado en cuenta y revivido en el Congreso Constituyente de 1916 y 1917, por el Diputado veracruzano Carlos L. Gracidas.

(4) y (5) DE BUEN LOZANO, Nestor. op. cit. p.p. 273, 274, 275 y 276.

3.5. LA DOCTRINA FLORES MAGONISTA.

La Doctrina Flores Magonista, es una corriente política e ideológica que reviste una gran importancia, ya que definía la línea política mas radical a seguir en la Revolución de 1910 y 1917.

La participación de la corriente Flores Magonista, su partido político y su periódico "Regeneración" fue fundamental, influyente en la conciencia del pueblo así como en la organización política en la insurrección de 1910, creando todas las condiciones subjetivas para llevar a cabo dicho movimiento armado.

El Flores Magonismo fue el que primeramente lanzo la consigna masiva antirreleccionista que posteriormente enarbolo como bandera Francisco I.Madero. Así también, el que organizo los levantamientos armados de a906 y a908 y dirigió las luchas obreras de Cananea, Río Blanco en Orizaba y Puebla, a través de la Junta Organizadora del Partido Liberal.

En síntesis, el magonismo creo la conciencia antiporfirista de las masas, denunciando en su periódico "Regeneración", los atropellos cometidos por el señor Presidente de la República Gral. Porfirio Díaz, a los obreros y a los campesinos. Este periódico fue el arma política fundamental que tuvo el Flores Maginismo en la época de la Revolución Mexicana, ya que el pensamiento de Ricardo Flores Magón y Praxedis Guerrero, existía bajo la forma la que en cierto modo, determina el contenido de su ideología.

El Flores Magonismo fue repudiado y combatido violentamente por el gobierno ultrarreaccionario de Profirio Dias, a tal grado que algunos de los que

editaban "Regeneración", principalmente Ricardo Flores Magón, fueron en muchas ocasiones objeto de todo tipo de persecuciones, hasta el extremo de llegar al exilio e inclusive, algunos sufrieron intentos de asesinato.

Con estos antecedentes, vemos que esta corriente ideológica, tuvo en su época una gran influencia, motivo por el cual fue duramente combatido por el porfirismo, ya que no solo luchaba por el campesino, sino también por los mineros, obreros y pueblos en general.

En el aspecto laboral, sus conceptos son muy adelantados, ya que incansablemente luchaba por un salario mínimo que viniera a solventar las necesidades económicas del obrero y su familia, una jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo, por un día de descanso a la semana, salario igual al de los extranjeros radicados en México, mejores condiciones de salubridad en el trabajo, buenas y substanciosas comidas a los trabajadores, de tal manera que el salario quedara libre de estos gastos. Así mismo, Ricardo Flores Magón soñaba que al triunfar la revolución, los obreros serian los únicos dueños de las fabricas y se repartirían equitativamente sus ganancias, pues la cooperación es el factor de unidad, de cohesión, de progreso de una sociedad.

Para continuar con esta exposición, reproduciré un pensamiento de Ricardo Flores Magón, en el cual se deja ver sus deseos de lograr una mejor forma de estructuras en México y en el mundo.

"Lo que urgentemente necesitan no solo México, sino todos los pueblos cultos de la tierra, es la libertad económica, que es un bien que no se conquista con campañas electorales, sino con la toma de posesión de bienes materiales,

tales como la tierra, y la dignificaron y ennoblecieron de la clase trabajadora por medio de mejores salarios y menos número de horas de trabajo, cosa que, como lo hemos repetido mucho, darán al proletariado la oportunidad de unirse, de estudiar sus problemas, de educarse y de emanciparse finalmente".

Ricardo Flores Magón, en su carácter de Presidente del Partido Liberal Mexicano, con residencia en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, suscribió el 1o. de junio de 1906 en compañía de su hermano Enrique, Antonio I. Villarreal, Juan Sarabia, Librado Rivera y Rosalia Bustamante, el Documento de mas significación que es el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, Programa que afirma la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos. Reproduzco, por lo que hace al Capítulo "Capital y Trabajo", los siguientes puntos:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador".

"22.- Reglamentación del servicio domestico y del trabajador a domicilio".

"23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo".

"24.- Prohíbe en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años".

"25.- Obliga a los dueños de las minas, fabricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones higiénicas en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios".

"26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios".

"27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo".

"28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos".

"29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros".

"30.- Obligar a los arrendadores de campos y casa, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas".

"31.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo. Prohibir y castigar el que imponga multas a los trabajadores o que se les haga descuento de su jornal, o se retarde el pago de raya por mas de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado: suprimir las tiendas de raya".

"32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir, en ningun caso, que

los trabajos de la misma clase, se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se le pague en otra forma que a los extranjeros".

"33.- Hacer obligatorio el descanso dominical". (6)

3.6. LA ESTRUCTURACIÓN DEL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

La estructuración del artículo 123 constitucional, tuvo su base en el Congreso Constituyente de Querétaro, celebrado el 1o. de diciembre de 1916, en el cual, el C. Venustiano Carranza, Primer Jefe del ejercito Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo Federal, entrego el proyecto de Constitución al congreso. Con anterioridad, Carranza promulgo, el día 14 de septiembre de 1916, un Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso Constituyente. Los congresistas tuvieron que tomar a su cargo el arduo trabajo de consignar dentro del texto constitucional, los lineamientos generales o preceptos básicos de la legislación del trabajo, en forma tal que quedasen debidamente garantizados los derechos de la clase trabajadora. Esta actitud fue debido a que el proyecto de constitución "no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos juridicos para conseguir la revocación del orden social en que había vivido la Nación Mexicana.

(6) REYES LÓPEZ, Alberto. Las Doctrinas Socialistas de Ricardo Flores Magón. 1a. Impresión en los Talleres de la Imprenta de la Cámara de Diputados, 1974. p. 172 y ss.

En efecto, en ningún momento quedaron satisfechos los Constituyentes de 1916-1917 con el proyecto presentado por el Presidente de la República Don Venustiano Carranza, en virtud de que en el mencionado proyecto no se encontraban las reformas sociales necesarias para beneficiar a la clase trabajadora, analizándose con tibieza en el artículo 5o. constitucional, los derechos de los trabajadores. Este artículo fue copiado casi íntegro al precepto relativo de la Constitución de 1857, sin otras adiciones que la de "proscribir la renuncia que pudiera hacer el individuo a ejercer determinada actividad en el futuro, y el muy importante aditamento de fijar como límite máximo de contrato, el de un año, sin que pudiera tampoco comprender el menoscabo alguno a los derechos civiles y políticos del contratante", provocando con ello la inconformidad de los constituyentes, sosteniendo estos que los derechos de los trabajadores eran garantías sociales y, por lo tanto, no deberían estar incluidos dentro de las garantías individuales.

Debido a esta insatisfacción de los congresistas, hubo una gran necesidad de abarcar constitucionalmente el problema obrero, ya que en el debate del precepto debería legislarse el problema sobre la jornada máxima, salario mínimo, descanso de un día a la semana, higienización de talleres, fabricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones. Esta posición ideológica fue secundada y respaldada por un sinnúmero de constituyentes. (7)

TEXTOS ORIGINALES DEL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

(7) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 312 y ss.

El congreso constituyente de 1917 reglamento las relaciones de trabajo en su Título sexto, denominado "Del Trabajo y Previsión Social", conforme a lo establecido por el artículo 123 que dispone en sus fracciones de la I a la XXX, lo siguiente:

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

I.- "La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno e industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche".

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

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

V.- "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran

trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia, tendrá dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos".

VI.-"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX".

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

VIII.-"El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento".

IX.-"La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado".

X.-"El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

XI.-"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento de lo fijado para las horas normales. En ningun caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo".

XII.-"En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparan un numero de trabajadores mayor de cien, tendrá la primera de las obligaciones mencionadas".

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

XIV.-"Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones

deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario".

XV.-"El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera que resulte este para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes".

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

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

XVIII.-"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los dueños de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejercicio Nacional".

XIX.-"Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un limite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

XX.-"Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

XXI.-"Si el patrón se negara a someter sus diferencias al Arbitraje o, a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

XXII.-"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de

su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

XXIII.-"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el ultimo año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

XXIV.-"De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningun caso ni por ningun motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

XXV.-"El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

XXVI.-"Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante".

XXVII.-"Seran nulas las condiciones y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalan un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago, cuando no se trate de trabajadores de estos establecimientos.

e) Las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multas.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a las que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra y,

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

XXVIII. -"Las leyes determinaran los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni

embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios".

XXIX.-"Se considera de utilidad social, el establecimiento de cajas de ahorro, seguros populares, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular".

XXX.-" Así mismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".(8)

Como puede apreciarse de las fracciones II y III precitadas del artículo 123 Constitucional, vienen a imponer limitaciones a la libertad de trabajo estatuida en el artículo 5o. Constitucional. Cabe aclarar, sin embargo, que dichas limitaciones están inspiradas en un afán de dar protección a las mujeres de cualquier edad, en función de la maternidad, y a los jóvenes de dieciséis años.

En cuanto a las fracciones I, IV y V, éstas atienden al quebrantamiento físico por falta de descanso oportuno, procurando a través del descanso, el restablecimiento de la energía física perdida por el desarrollo del trabajo.

En la fracción XI, el Constituyente estatuyó limitaciones al tiempo extraordinario de trabajo, con objeto de proteger la salud del trabajador y, además, lo limita a tres horas diarias y no más de tres veces a la semana, eliminando de este tiempo de trabajo a las mujeres y a los menores de dieciséis años.

(8) PATIÑO CAMARENA, Javier. Op. cit. p.p. 35, 36, 37, 38, 39, 44.

En las fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX anteriormente citadas, estamos en presencia de disposiciones propias del derecho colectivo de trabajo que, dentro de una mira de protección al proletariado, buscan el modo de armonizar los intereses de los factores de la producción.

Para resolver los conflictos que surjan entre los trabajadores y patronos, el Constituyente de 1917 creó las autoridades del trabajo contempladas en la fracción XX.

En las fracciones XXI y XXII, se vierte la Doctrina moderna que busca la estabilidad de los trabajadores en su empleo considerándolos con derecho, sui generis, de propiedad sobre el mismo.

En las fracciones XXIII, XXIV, XXV y XXVI considero, bajo otro aspecto, protecciones al salario como medio de subsistencia de los trabajadores.

La fracción XXVII de muy diversas formas pone de relieve la imperatividad de este derecho, al establecer las condiciones nulas, y que no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en los contratos.

Como eminentemente proteccionistas de la familia, o dependientes económicos del trabajador, se presentan las fracciones XXVIII, XXIX y XXX.

CAPITULO CUARTO

4.- LA LEGISLACION LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCION VIGENTE.

CAPITULO CUARTO

4.- LA LEGISLACIÓN LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN VIGENTE

SUMARIO: 4.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931. 4.2. La Declaración de los Derechos Sociales. 4.3. La Legislación Laboral Estatal. 4.3.1. La Ley del Trabajo de Veracruz. 4.3.2. Las Leyes de Yucatán. 4.3.3. La Ley de Alvaro Torres Díaz. 4.4. La Federación de la Legislación del Trabajo. 4.5. El proyecto Portes Gil. 4.5.1. El Primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo". 4.5.2. El segundo proyecto. 4.6. Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. 4.7. La Ley Laboral de 1970. 4.7.1. Consideraciones Generales. 4.7.2. La Relación y el contrato Individual de Trabajo. 4.7.3. El Concepto Actual de Subordinación. 4.7.4. Los tipos de Contrato Laboral.

4.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

4.2. LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Para escribir este capítulo es necesario mencionar en forma breve, el establecimiento de cosas imperantes en nuestro país que originó el estallido especial conocido como la revolución Mexicana de 1910.

Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles; largas y agotadoras, jornadas de 14 o más horas, a cambio de un salario miserable que por lo mismo hacía que las mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste por los puestos a desempeñar, ya que como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear mano de obra más barata y menos exigente, carencia absoluta de prestaciones por ciertos riesgos o enfermedades del propio trabajo (sobre todo por vejez y muerte), ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de trabajo; no se tenía derecho al descanso semanal remunerado, el salario de por sí miserable, no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían las "tiendas de raya", en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga a precios muy altos, etc.

Ante tal situación, el Constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como la "Primera declaración de Derechos Sociales", en el artículo 123 de la Constitución de 1917.(1)

4.3. LA LEGISLACIÓN LABORAL ESTATAL.

En la jornada del Congreso Constituyente de 26 de diciembre de 1916, el brillante diputado Héctor Victoria, hizo patente su inconformidad con la tesis sustentada en el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el congreso de la Unión el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo, según sugería la fracción X del artículo 73, apoyando su tesis en dos razones principales:

(1) PATIÑO CAMARENA, Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos, México, 1985.

-Por un lado estimaba que con ello se estaba violando la soberanía de los Estados y, en Segundo termino, que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes.

Como consecuencia de ello, en el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, faculto a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia de trabajo. (2)

Mario de la Cueva opina al respecto, que esta medida fue benéfica, en razón de que "en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la república y resultaba más sencillo y practico encomendar a los Estados la expedición de las Leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país".(3)

Con la aparición del artículo 123 en nuestra Constitución, los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

Es así como los poderes Legislativos Estatales expidieron en el lapso de 1917 a 1929, según los estudios realizados por Felipe, aproximadamente 90 codificaciones en materia de trabajo algunas reglamentaban los Tribunales del Trabajo, otras establecían los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, otras

(2) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Primera Edición. Tomo I. p. 331 y 332.

(3) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición. Tomo I. p. 129.

más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo.

Nos menciona Mario de la Cueva que las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, son, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz y las de Yucatán, las que a continuación mencionaremos. (4)

4.3.1. LA LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ.

"La Ley de trabajo de Veracruz fue expedida el día 14 de enero de 1918, que no solamente es la primera de la República Mexicana, sino que, salvo disposiciones de algunas naciones del Sur, es también la primera de nuestro continente. Según Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los trabajadores al servicio del Estado.

Fue modelo para las demás entidades Federativas, más aun, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su exposición de motivos la Legislación Laboral de Veracruz se señalan sus finalidades de la siguiente manera:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí, que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse,

(4) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. PAC. p. 46.

fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio nacional, para decirlo así, de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es no ha querido ser, una imitación extralógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que las consideren ellos.

Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras Leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de todo nuestro sistema de vida individual y social. No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras; no se quiso poner en ella ningún precepto solo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países; se quiso fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual. (5)

DISPOSICIONES DE MAYOR TRASCENDENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE VERACRUZ.

Las disposiciones más trascendentes de esta ley, son las relativas a la

(5) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición. Tomo II. p. 55 Y

participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que se pagara anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921, se estableció que la utilidad se determinaría por Comisiones, definiéndose a la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la del capital invertido. además, se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido. En este caso podremos observar que existe relación con nuestra Ley Laboral vigente.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial, con algo del actual sindicato de oficios varios, al establecerse en el artículo 142, que sindicato en "la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

El contrato de trabajo lo califica como "aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". Constituye, sin duda alguna, el antecedente de la que contiene el artículo 17 de la Ley de 1921.

La Ley de Veracruz regulaba la huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo, en su caso. En materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio.

Respecto al número de extranjeros, se previno que debía ser contratado, por lo menos, un ochenta por ciento de trabajadores mexicanos.

Por último, son relación a los problemas contenciosos, y siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento se dividía en dos etapas: La investigación, periodo en el que se ofrecían pruebas y la conciliación y el arbitraje. La primera se llevaba al cabo ante las Juntas Municipales y la conciliación y arbitraje, ante la Central". (6)

4.3.2. LAS LEYES DE YUCATÁN.

"Mario de la Cueva comenta: que la Ley expedida durante la gubernatura de Felipe Carrillo Puerto, de 2 de octubre de 1918, en vez de seguir el modelo de la Ley de Alvarado. imitaba a la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la terminología y la reglamentación de los convenios industriales". (7)

4.3.3. LA LEY DE ALVARO TORRES DÍAZ.

De 16 de septiembre de 1926, modifica sensiblemente la Ley anterior, tanto en materia sindical como en materia de huelga. Respecto de la primera, dispone que solo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo, convenios industriales y ejercer las acciones derivadas de los mismos,

(6) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición. Tomo I. p. 133.

(7) DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 133.

los organismos adheridos a la "Liga Central de resistencia del Partido Socialista del Sureste"; con relación a la segunda, se establece un arbitraje previo y obligatorio, que hacia nugatorio el derecho de huelga".(8)

Otras disposiciones que podemos mencionar son: La dictada el 27 de noviembre de 1917, con el nombre de "Ley por la que establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por las que se faculta al Ejecutivo para intervenir en los establecimientos industriales en caso de paro ilícito", dentro del Distrito y territorios Federales le siguieron el "Reglamento Provisional a que se sujetaran las Juntas de Conciliación y Arbitraje", del Estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferaron las demás hasta la "Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes", de fecha 6 de marzo de 1928, entre otras.

En todas las disposiciones antes mencionadas, aparece una tendencia sindicalista (9).

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o más Estados; por ejemplo, los de los trabajadores ferrocarrileros, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios Estados. Por el respecto a la soberanía de cada Entidad no era posible a uno resolver los conflictos de otros, lo que ocasiono que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.

Por otro lado, tuvo lugar una Convención Obrero-Patronal que señalo la

(8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 333.

(9) CANTON MOLLER, Miguel. derecho Burocrático del Trabajo. Editorial PAC. p. 46 y 47.

necesidad de una Legislación Federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudios al respecto.

Posteriormente, el Presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer del tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación. El decreto es de fecha 22 de septiembre de 1927. Más de cincuenta años de este Tribunal han justificado su existencia.

4.4. LA FEDERACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.

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

La Declaración de los Derechos Sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó Sindicatos, Federaciones y Confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fábricas y en los talleres, por lo que fue oportuna la asamblea de Querétaro; decía el rumor, la república es un enjambre de Leyes

que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación, el domicilio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, el poder revisor de la Constitución modifico, en el año de 1929, el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República Mexicana".(10)

4.5. EL PROYECTO PORTES GIL.

En el año 1929, el presidente interino Lic. Emilio Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73, y la del proemio del artículo 123, además de la reforma relativa al seguro social, para que solo el Congreso contara con esa facultad: las que

(10)PATIÑO CAMARENA, Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo, No. 4 Editada por la Dirección General de asuntos Jurídicos., México, 1985.

después de los tramites consiguientes quedaran en los siguientes términos:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

Para que esto pudiera suceder, hubo que reformar también el artículo 73 Constitucional, en su fracción X:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal; minería, hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

La fracción XXIX del artículo 123 quedo de la siguiente manera: "Se considera de utilidad publica la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos".

Fue así como se privo a los Estados de la facultad Legislativa en materia

laboral y se le concedió a la Federación. Por otro lado, la legislación estatal continuo aplicándose, por no existir Ley reglamentaria, hasta el año de 1931, en que apareció la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo año de 1929, año de la Reforma Constitucional, el presidente Portes Gil ordeno la integración de una comisión para elaborar el Proyecto de Ley Federal del Trabajo.

4.5.1. EL PRIMER PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritua. A este proyecto se le conoce como el "Proyecto Portes Gil".

Este Proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Estado, es decir, que concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del contrato por equipo, el contrato colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparece en la Ley, así como el Contrato-Ley, además del contrato individual. Asimismo, aparecieron contratos especiales como de campo, de ferrocarriles, el de a domicilio y el de aprendizaje.

Podemos decir que si bien tenia una idea sindicalista, la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitia el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de esa posibilidad a las minorías, por considerar que

solamente eran la raíz de conflictos innecesarios.

Pero lo más grave estaba en el capítulo de la huelga, ya se consignaba el principio de arbitraje obligatorio, con la posibilidad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso, si eran los trabajadores los insumisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si lo eran los patrones, sucedía lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto a los riesgos profesionales, se les consignaban en forma semejante a las que actualmente existen, salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se elevaba a cuatro años de salarios.

El proyecto Portes Gil fue rechazado por la oposición de agrupaciones obreras y por el mismo Congreso de la Unión, particularmente por la Cámara de Diputados, fundados no solo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil. Con ese motivo la Secretaría de Industria, comercio y trabajo convocó a una Convención Obrero-Patronal en el año de 1931, para que se realizaran las modificaciones al proyecto existente".

4.5.2. EL SEGUNDO PROYECTO.

Que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, comercio y trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La Comisión redactora se integro por los licenciados Eduardo Suarez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las

conclusiones de una Convención Obrero-Patronal. discutido el proyecto, fue aprobado en los primeros días del mes de agosto de 1931 y devuelto al Ejecutivo para su promulgación, que se llevo a cabo el 18 del mismo mes de agosto de 1931. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo. (11)

4.6. PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

"Con fecha 28 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en 11 títulos la materia laboral de la manera siguiente: 1o. Disposiciones Generales, 2o. Del contrato de trabajo, 3o. Del contrato de aprendizaje, 4o. De los sindicatos, 5o. de las coaliciones, huelgas y paros, 6o. De los riesgos profesionales, 7o. De las prescripciones, 8o. de las autoridades del trabajo y de su competencia, 9o. Del procedimiento ante las juntas, 10o. De las responsabilidades y, 11o. De las sanciones". (12)

De lo anteriormente expuesto, podemos observar, que la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboro catorce años después de haberse consagrado el

(11) DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 339

(12) MUÑOZ RAMON. Roberto. Derecho del Trabajo. T. I. Edit. Porrúa. 1a. Ed. México. p. 203 y 204.

Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la constitución de 1917, y podemos apreciar que esta tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo, durante su vigencia sufrió varias reformas, pero su orientación siempre fue obrerista, aunque no podemos desconocer que como todas las leyes en un Estado de orientación capitalista, esta orientación solamente sirve para mantener el "Status socio-economico".

Pues independientemente de los valores de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de huelga, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación practica han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora.

Ahora bien, como existe de hecho la posibilidad de que los derechos y prestaciones que la ley concede sean aplicados por las partes interesadas, en la misma exposición de motivos, se señala: "La reglamentación legal del trabajador garantiza tan solo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora", pues se trata de dar cumplimiento a un objetivo de beneficio social para grupos mayoritarios, sin afectar los intereses de los involucrados, en relación, hasta donde esto sea posible.

Durante su vigencia de 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, esta Ley regulo exitosamente las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del Trabajo en México.

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes: "Los autores de la Ley federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: La armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en la producción". (13)

4.7. LA LEY LABORAL DE 1970.

4.7.1. CONDICIONES GENERALES.

Con un criterio mas adecuado a la esencia de nuestro derecho, esta ley da prioridad a la relación y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la norma jurídica.

Pues bien, distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931, y a a cual ya se ha hecho referencia en este capítulo, el ordenamiento en vigor sustituye al mención del contrato por la de relación de trabajo, y en lugar de emplear el termino contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicios.

(13) MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit. p. 203 y 204.

Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sostenidos por las Juntas de conciliación y Arbitraje e inclusive por la propia suprema corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva ley entro en vigor el 1o. de Mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el Gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una comisión especial a cargo del maestro Mario de la Cueva.

4.7.2. LA RELACIÓN Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A efecto de comprender el origen y la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, así como la distinción que pueda existir con el contrato individual de trabajo, se hace necesario primeramente definir a la primera y analizar brevemente sus elementos constitutivos.

Así, relación de trabajo doctrinalmente hablado: "es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".(14)

La definición legal se encuentra en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que con bastante precisión señala "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

(14) AUTORES DIVERSOS.. Diccionario Jurídico Mexicano, ob. cit., T. IV, p. 2769.

De acuerdo a esta definición pueden destacarse los siguientes elementos:

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS:

- 1.- Trabajador;
- 2.- Patrón.

b) ELEMENTOS OBJETIVOS:

- 1.- Prestación de un trabajo personal subordinado;
- 2.- Pago de un salario.

Ahora bien, en cuanto a la naturaleza jurídica de los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo, caven además los siguientes comentarios:

"Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría mas fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usabas en la terminología legal y denominaron contrato al acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador. La expresión no era lo mas feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenia que proteger a la parte más débil en la relación contractual".(15)

Ampliando un poco más los conceptos anteriores, podemos decir que se

(15) GUERRERO Enquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p. 30-31.

presentaron dos corrientes principales: la de los contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros sostenían que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso de que una se considere tácita. cuando el acuerdo esta dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, al patrón y ésta convienen que se realiza labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligara jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

Los anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrir aspectos fuera del vinculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de la reglamentación impuesta por el patrono. Por estas razones esta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

En nuestro país, ha sido Dr. Mario de la Cueva quien con mayor interés ha defendido el concepto relación de trabajo en la ley laboral. Para él, mientras la expresión contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la relación de trabajo corresponde a la más amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los derechos humanos. Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y

estático, debido a quedar inmobilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Nuestra Ley laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea, que se separa de los sistemas señalados por la doctrina. La Ley Federal del trabajo, concluimos, le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Por ello, podemos afirmar que ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan: el contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada en el trato sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

Como atinadamente expresa Mario de la Cueva, la prestación del servicio subordinado es la esencia de la relación patrono-trabajador, se procede ahora a estudiar dicha institución.

4.7.3. EL CONCEPTO ACTUAL DE SUBORDINACIÓN.

Subordinación proviene del latín: subordinationis acción de subordinar, de sub: bajo y ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.(16)

(16) AUTORES DIVERSOS., Diccionario Jurídico Mexicano, T. IV, ob. cit., p. 3000.

En términos generales, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de parentesco o por relación social, jurídica, religiosa, etc.

La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro termino según la definición a la cual se acogen.

La ley española la ha definido como la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de éstos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.

La ley española considera que es "trabajador subordinado" quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El Código de trabajo de Brasil señala como empleo a toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario.

La ley laboral de Francia define el contrato de trabajo como un convenio mediante el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

En México, según las palabras del maestro Euquerio Guerrero, (17) es un elemento común del contrato individual y de la relación de trabajo, afirma, esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

Efectivamente, un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles. La ley anterior, esto es, la de 1931, hablaba de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar como el trabajo debía hacerse y como realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía económicamente de su patrón.

Estos razonamientos no eran correctos, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patronos y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato laboral y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar.

En México, superado el criterio de la dirección y de la dependencia, para establecer la subordinación en la actual Ley Federal del Trabajo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resultado en el sentido de determinar como se entiende la subordinación jurídica. A continuación se transcribe una de las múltiples jurisprudencias que al respecto existen:

(17) GUERRERO Euquerio, ob. cit., p. 46-47.

"SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrono, un poder jurídico de modo correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Pagina 267. Quinta Parte. Tesis 297.

Por último, y a modo de conclusión, se puede establecer que las características de la subordinación son:

- 1o.- El poder de carácter jurídico que tiene el patrono sobre el trabajador.
- 2o.- Un poder circunscripto a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida.
- 3o.- Un poder como facultad jurídica conforme a la cual el patrón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador.
- 4o.- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

4.7.4. LOS TIPOS DE CONTRATO LABORAL.

El artículo 35 de la Ley federal del Trabajo, dispone que: "Las relaciones de

trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

Este dispositivo de la ley laboral condensa las diferentes modalidades en que se puede presentar una relación de trabajo, por lo cual, ahora en apartados especiales haremos el estudio de cada uno:

A) CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO:

Este tipo de contrato se caracteriza por ser de naturaleza jurídica especial, al ser contrato puro y simple esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En el contrato individual del trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o actitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad. si esta es absoluta, el principio tiene la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la duración.

Las limitaciones que nuestro derecho consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley son las siguientes:

- a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de una año;
- b) Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta 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.

c) En los casos de trabajadores de confianza;

d) En el servicio domestico; y,

e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas limitaciones favorecen al patrón, en el sentido de que, a su capricho, podrá dar por terminada la relación laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes. Por su parte el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando. Este derecho podrá ejercerse en cualquier momento, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la responsabilidad civil, en que, en su caso, incurra.

Esta conclusión se desprende del artículo 32 que dispone: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecto al trabajador solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningun caso pueda hacerse coacción sobre su persona". Igualmente, por lo dispuesto por el diverso numeral 40 que dispone que: "Los trabajadores ningun caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año."

Por último, según lo dispuesto por el artículo 53 fracción I, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una relación laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

B) CONTRATO POR OBRA DETERMINADA:

El concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia está llamado bien a empezar efectos, bien a extinguirse.

La modalidad normalmente se presenta en función a la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en este tipo de contratos, depende también de la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación. Por eso en el artículo 39, se señala: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia."

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido, a su vez, en el artículo 36 que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza." Esto significa que no basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada porque así lo convengan patrón y trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considera celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá todos los beneficios derivados de tal situación, como por ejemplo, tendrá el derecho a la estabilidad en el trabajo, o

sea, no se podrá dar por terminado el supuesto contrato de obra determinada y en caso de que esto ocurra tal actitud implicara un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho a demandar su indemnización constitucional o el cumplimiento de su contrato de trabajo, en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se desprende de lo expuesto, coincidiendo con la opinión doctrinal, el legislador adopta una posición la cual intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente por considerar que atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causas justificadas. Máxime en la actual situación económica, en la cual, nuestro país atraviesa una grave crisis que se ve reflejada en la contracción del empleo.

C) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO:

En este tipo de contrato opera claramente las modalidades del negocio jurídico, como lo son el plazo y la condición. si la dirección de la relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo. Cuando la duración de la relación este sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, se tratara de una condición.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 37, señala tres hipótesis para la celebración de contratos de trabajo a plazo:

"El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en

los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por la ley."

Respecto de la primera hipótesis, no requiere mayor comentario, bastara con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por alguna temporada el patrón requiere de mayor personal que el normalmente utilizado, verbigracia las negaciones comerciales que contratan a mayor personal de mostrador por uno o dos meses para su venta navideña.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia o si la relación de trabajo se suspende e incluso se rescinde dicha relación, puede ser substituido temporalmente, ya que esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación o Arbitraje. En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

La fracción III del artículo transcrito, se refiere a algunos trabajos específicos, como el de las minas, conforme al artículo 38. Además, contempla los supuestos de cubrir vacantes, cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto, entre otras cosas, que pueda expresamente reconocer la ley, como lo dispone la misma.

Es importante señalar, por último, que en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del artículo transcrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido.

CAPITULO QUINTO

5.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL MEXICANO EN LA ACTUALIDAD.

CAPITULO QUINTO

5.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL MEXICANO EN LA ACTUALIDAD

SUMARIO: 5.1. Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. 5.2. Audiencia de desahogo de pruebas y alegatos. 5.3. Proyecto de Laudo. 5.4. Audiencia de discusión y votación del proyecto de Laudo. 5.5. Laudo.

5.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Establece el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: "El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnara al Plano o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta." (1)

(1)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neocalpan Estado de México, 1994. p. 526

Desde luego en la Demanda debe tomarse en cuenta la jurisprudencia dictada por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del tercer circuito que se encuentra en el Sem. Jud., Tomo V, 2a. parte-2, página 679 que a la letra dispone "*Demanda laboral, en la, deben precisarse circunstancias de modo, tiempo y lugar del despido.* Los actores están obligados a señalar en su demanda, las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución de los hechos que estimen constitutivos de un despido, para que el demandado conozca a plenitud los hechos que se le imputan, el lugar preciso en que se afirme acontecieron y el momento exacto o cuando menos aproximado, en que se diga ocurrieron, así como la persona o personas que intervinieron en ellos, a fin de que dicho demandado tenga posibilidad legal de preparar debidamente su defensa, así como para que, las pruebas que rindan ambos contendientes, puedan ser tomadas en cuenta por los tribunales obreros, dado que dichas pruebas tienen por objeto demostrar los hechos expuestos en la demanda o en su contestación, y si los contrincantes son omisos en narrar los hechos relativos en que descansa su acción o defensa, falta la materia misma de la prueba." (2)

Por su parte el artículo 873 de la Ley de la materia dispone: "El pleno o la Junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas apartir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia

(2)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 527

cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

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, al admitir la demanda le señalara los efectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un termino de tres dias."(3)

Por su parte el artículo 875 de la Ley Federal del trabajo establece: " La audiencia a que se refiere el articulo 873 constara de tres etapas:

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

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente."(4)

Como puede observarse la primer audiencia consta de tres etapas:

- Primer etapa, es decir la de conciliación debe señirse al procedimiento establecido en el artículo 876 de la Ley en cita que dispone: "La etapa

(3)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 527

(4)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 529

conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- 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. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho dias siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. 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." (5)

Dentro de esta etapa debe destacarse lo siguiente: La Ley procura que se

(5)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 530

ventilen los intereses de las partes en conflicto por lo cual obliga a la comparecencia personal, tratando de evitar que se genere la especulación de intereses de los apoderados, en la inteligencia de que la prohibición de que asistan apoderados únicamente se limita a esta etapa de conciliación y no a la de demanda y excepciones por no disponerlo la Ley, no obstante lo que dispone la fracción VI del artículo citado, me permito establecer las diversas tesis que al respecto sean sustentado: "*Audiencia de demanda y excepciones*. Obligación de las partes de comparecer personalmente a la misma. De acuerdo con lo previsto por la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, debe considerarse que si a la etapa de conciliación de la audiencia de Ley no acudió la empresa demandada personalmente, es decir, por medio de su representante legal, sino lo hizo por conducto de su apoderado, entonces dicha comparecencia personal debe hacerse en la siguiente etapa, esto es en la de demanda y excepciones, pues si bien es cierto que en esta etapa de la audiencia, la ley de la materia autoriza la intervención de abogados o patronos o de personas verbadas en derecho, también lo es que si a la etapa de conciliación el demandado no asiste personalmente o por conducto de su representante legal, cuando se trate de personas morales, deberá comparecer personalmente a la de demanda y excepciones, puesto que en el caso contrario, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Amparo en revisión 559/82, Isidro Molina Ramírez, 10 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María de los Ángeles Pombo Rosas.

Informe 1983, tercera Parte. Tribunal Colegiado del decimotercer Circuito, pág. 391.(6)

Por otro lado debe destacarse que la fracción IV del mismo artículo, fijó que la audiencia únicamente puede suspenderse por una sola vez, evitando con ello la táctica dictatorial que venía ocurriendo de suspenderse indefinidamente, causando con ello perjuicios al trabajador.

- Segunda etapa de Demanda y excepciones, se debe desarrollar en los términos del artículo 878 de la Ley, que textualmente establece:" La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I. el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

(6)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo*, Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 535

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 controversias, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos 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 hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada 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, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasara inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de

acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción.(7)

Dentro de esta etapa debe destacar los siguiente, el procedimiento laboral responde al principio de sencillez por lo que la Ley lo único que exige son que se expongan los hechos y los puntos petitorios, es decir, no se exige al trabajador que manifieste los puntos de derecho, sin embargo debe quedar establecido que en los hechos deben quedar perfectamente determinadas las circunstancias de tiempo, lugar y modo, puesto que las pruebas deben referirse como quedara señalado; a los hechos derivados de la demanda y su contestación.

Otro punto adestacar es que el demandado debe contestar la demanda apesar que estime que la Junta es incompetente en razón de que sino lo hace y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda.

Por último, en esta etapa debe decirse que de acuerdo con la Reforma de 1980, se establece una modalidad en el sentido de que el actor puede modificar la demanda, y al respecto se han interpretado de la manera siguiente comentarios: "*Modificación de la demanda* (Art. 878 fracción II). La Ley de 1970 en su artículo 753, fracción IV, disponía que el actor podía hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones "acciones nuevas o distintas a las ejercidas en su escrito inicial", las cuales quedaban también sujetas a las normas de prescripción. El mismo precepto indicaba expresamente que en tales casos la Junta debía señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones.

(7)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo.. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 536-537

La Ley reformada en 1980 presenta una modalidad confusa en el artículo 878, fracción II, al disponer que "el actor expondrá su demanda *ratificándola o modificándola*", precisando los puntos petitorios.

En la practica ha sido difícil la interpretación del alcance del vocablo *modificación*, originando en ocasiones que la simple precisión o aclaración de los hechos, se haya entendido por la demandada como una ampliación de la demanda, y haya solicitado el diferimiento de la audiencia reservándose para contestarla en la nueva fecha, dando por resultado que la Junta acuerde tenerla por contestada en sentido afirmativo; o bien a la inversa, que el actor adicione los hechos de su demanda, incorporando prestaciones no reclamadas en el escrito inicial, y la Junta acuerde la improcedencia de esa ampliación.

Al respecto, estimamos que, en primer lugar, dadas las graves implicaciones de esta cuestión siempre que el actor haga nuevas manifestaciones sobre su demanda, la Junta podría cuidar el curso de la audiencia, y si se trata de una aclaración o precisión de los hechos, hacerlo saber así el demandado, teniendo por expuesta la demanda en tal sentido, a fin de que proceda a dar contestación a la misma, con fundamento en la fracción III del artículo 878.

Ahora bien, si el actor *modifica* su demanda, adicionando los hechos sin variar la naturaleza de la acción principal, esa modificación es admisible procesalmente, porque el artículo 878 no la prohíbe, sino por el contrario, es compatible con lo previsto en la fracción II del mismo, toda vez que si la Junta debe prevenirle para que adicione la demanda en ese momento, por no haber tomado en cuenta las indicaciones hechas anteriormente por la misma para subsanarla en tal sentido, en congruencia con ese principal puede el trabajador

de *motu proprio* adicionarla con la salvedad, y en esto difiere radicalmente de la Ley de 1970, de que no es admisible actualmente cambiar la naturaleza de la acción principal, por ejemplo, demandar por despido injustificado (Art. 48), y en la audiencia de demanda y excepciones cambiar la acción por la de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón (Art. 51), porque implicara alterar la naturaleza de los hechos, y por consiguiente las consecuencias jurídicas de los mismos contraviniendo el principio contenido en el artículo 685 actual, en el sentido de que la Junta podrá subsanar la demanda incompleta de acuerdo con los hechos expuestos en la misma, esto es, en la reclamación inicial, por el trabajador. además, en el caso de modificación de la demanda, por equidad deberá suspenderse la audiencia señalando una nueva fecha, para que el demandado este en posibilidad de estudiar las adiciones para darle contestación a las mismas.

Cabe agregar que el trabajador que haya demandado la indemnización y en la etapa de demanda y excepciones manifieste que prefiere la reinstalación, si el demandado opone la excepción de prescripción porque hubieren transcurrido mas de dos meses desde que se produjo el despido en nuestro concepto esa excepcion sera improcedente ya que se trata del mismo despido y no varían los hechos de la demanda, por lo que únicamente varia la pretensión, que es de la misma naturaleza en ambos casos, sin que se lesione derecho procesal alguno del demandado.(8)

-Tercera etapa de ofrecimiento y admision de pruebas se debe llevar acabo en los términos de lo que dispone el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que

(8)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neocalpan Estado de México, 1994. p. 537-538

textualmente dice:" La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a 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 y que se hay cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez dias siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- 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." (9)

En relación con las pruebas estas son las que se establecen en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;

(9)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 547-548

- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia." (10)

Y debe destacarse que estas deben referirse a hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, que tengan relación con la litis y acompañados de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Por otra parte debe tomarse en cuenta los cargos de la prueba y el efecto el artículo 784 establece lo siguiente: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
 - II. Antigüedad del trabajador;
 - III. Faltas de asistencia del trabajador;
 - IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
 - V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del art. 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;
- (10)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 465

- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresa; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."(11)

Además de lo anterior debe quedar señalado el criterio sustentado en relación con los cargos procesales que al efecto se han establecido: " *Exención de la carga de la prueba al trabajador*. En el artículo 784 reside el principio más revolucionario de las reformas procesales de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe conservar en los términos del artículo 804.

En la Ley de 1970 "la carga" era el elemento medular del proceso. Esta es una institución del proceso civil magistralmente definida por Carnelutti¹ al señalar que las partes contribuyen al desarrollo del proceso mediante el ejercicio de las *facultades* y el cumplimiento de las *obligaciones* y las *cargas*. La *facultad*

(11)Climent Beltran. Juan B. *Ley Federal del Trabajo*. Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 466-467

consiste en el ejercicio potestativo de un derecho procesal, donde la Ley no impone ni carga ni obligación, por ejemplo, la adhesión a una prueba de la contraparte. La *carga*, según la define, es el poder de obrar a riesgo propio para librarse de un perjuicio, pero sin que este constreñido por sanción alguna para hacerlo, de manera que se satisface la carga por el propio interés. si deja de hacerlo no hay sanción jurídica alguna, lo único que ocurre es que su interés no es tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una resolución adversa. De manera distinta, la obligación es un deber jurídico cuyo cumplimiento no solo interesa al sujeto de esa obligación sino a terceros, y sobre todo al interés predominante de la Ley -podría decirse, interés jurisdiccional- que prevalece sobre el interés de las partes, para obtener una justa composición del litigio; y por consiguiente su incumplimiento lleva aparejada una sanción. El principio de la "carga" es de carácter civilista e individualista; se basa en la igualdad teórica de las partes ante la Ley y no toma en cuenta la desigualdad de las mismas para establecer una *igualdad real* en lugar de la *igualdad formal* del proceso civil. Esa *igualdad civilista* conduce a la regla de que *el que afirma, esta obligado a probar*, que arroja la carga de la prueba al trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por el mismo. Ese principio tuvo que flexionarse porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que los medios probatorios, especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón, e incluso los testigos, cuando se trata de hechos ocurridos en las oficinas de la empresa, suelen ser trabajadores adictos al patrón y por tanto adscritos al interés de este.

Entonces se acudió a una solución expeditiva. Como la carga de la prueba era una institución que operaba en favor de los patrones y el derecho laboral es protector de los trabajadores sencillamente este derecho se apodero de ella en

favor de los trabajadores, mediante la inversión de la carga de la prueba en el despido, en el sentido de que el trabajador, no obstante ser quien afirma el hecho del despido no está obligado a probarlo, sino únicamente a demostrar que prestaba sus servicios al patrón, y a este le corresponde probar que no lo despidió o que lo despidió justificadamente; bajo la presunción de que el trabajador está interesado en mantener su empleo.

Sin embargo, la carga de la prueba subsistió como un bastión inaccesible para los trabajadores, en casos como el tiempo extraordinario, pues debían probar las horas extras de "momento a momento", o la retención del pago del salario, tratándose en este último caso, según Mario de la Cueva, de una "prueba satánica", pues el trabajador tenía que probar, en primer lugar, que requirió de pago al patrón, y en segundo que este se negó a pagarle, lo que era prácticamente imposible porque al tener que requerir al patrón en su oficina, solo podía hallar trabajadores adictos a éste.

Ahora bien, las reformas de 1980z, han dado el siguiente paso decisivo: arrumbar la carga, substituyéndola por la *obligación*, cambio inspirado en la posibilidad probatoria, toda vez que al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar, de acuerdo con el principio de que el *derecho a la prueba pertenece al juez*, más que a las partes, porque representa en el proceso el *interés social*, que tiene primacía sobre el interés de las *partes*. Como derivación de ese *interés social*, surge el nuevo principio de *participación activa del juzgador* en el proceso, no limitándose a ser observador impasible de "un torneo de astucias" según la gráfica frase de Mario de la Cueva, sino el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad.

Tales principios se conjugan en el innovador artículo 784, donde se dio el antecedente significativo de que la Comisión Dictaminadora de la cámara, substituyo la expresión original de la Iniciativa, acerca de que la Junta "*podrá requerir* al patrón", por la de "*requerirá* al patrón", convirtiéndose su intervención de potestativa en obligatoria.

Cabe decir, en suma, que el artículo 784 plasma la tendencia, también apuntada por carnellutti, orientada hacia el carácter *publicista* del proceso, de substituir las *facultades y cargas* por las *obligaciones*. (12)

Por último, en relación con esta etapa, debe quedar definido, que es indispensable que la junta sierre cada una de las etapas correspondientes en razón de que el no hacerlo, con posterioridad se pueden ofrecer pruebas.

5.2. AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS Y ALEGATOS

La segunda etapa de la audiencia del procedimiento ordinario es la audiencia de desahogo de pruebas, la que debe llevarse en los términos del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto dispone: "La audiencia de desahogo de pruebas se llevara a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

(12)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 467-468

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicara al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos."(13)

Como se establece en la fracción IV del artículo señalado una vez de que se han desahogado las pruebas las partes en la misma audiencia pueden formular sus alegatos, que deben referirse desde luego a las pretensiones de cada una de las partes.

5.3. PROYECTO DE LAUDO

Dispone el artículo 885 de la Ley de la materia lo siguiente:" 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, declarara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días

(13)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo., Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 550-551

siguientes formulara por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarreplica; y en su caso, de la reconvención 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."⁽¹⁴⁾

En relación con lo del proyecto cabe destacar que si bien deben cumplirse todos los requisitos señalados, cabe destacar que el proyecto de resolución debe ser fundado y motivado, es decir, en que precepto de la Ley se funda y que razones tiene el juzgador de acuerdo con las pruebas para declarar o no probada la acción.

Por último, dentro de esta etapa del proceso la Ley establece en su artículo 886 lo siguiente: "Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregara una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

(14)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 551

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalara, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un termino de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la practica de las diligencias solicitadas."(15)

5.4. AUDIENCIA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO DE LAUDO.

En relación con la Audiencia de discusión y votación la Ley en sus artículos 887 a 889 espide lo siguiente:

Art. 887.- "Transcurrido el termino a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este termino se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citara a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el termino fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Art. 888.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevara a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

(15)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 553

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes:

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Art. 889.- Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la Junta.

Si el proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenara al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta."(16)

Desde luego debe de decirse que esta audiencia es interna entre los miembros de la Junta, es decir, no tienen intervención las partes, en la practica es común según se ha visto en los tribunales, que esta audiencia no se verifica sino que la realiza el auxiliar de machote y simplemente la pasa para firma.

5.5. LAUDO.

(16)Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucaipan Estado de México, 1994. p. 554

Los laudos como ya quedo expresado con anterioridad es la resolución final y debe reunir los requisitos que establecen los artículos 840 a 847, 890 y 891 de la Ley federal del trabajo.

Art. 840."El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciaciones que de ella haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirvan de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

Art. 841. Los laudos se dictaran 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 expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

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

Art. 843. En los laudos cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificandose el importe de la prestación, se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Art. 844. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Art. 845. Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patronos ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia, se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicara las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos, se observaran las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos, se tomaran por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumara al del presidente o auxiliar;

II. Si se trata de laudo:

a) Si después del requerimiento, insisten en su negativa, quedaran excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial llamara a los suplentes.

b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del termino que se les señale, que no podrá ser mayor de tres dias, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumaran su voto al del Presidente.

Art. 846. Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta se niegan a formarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Art. 847. Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del termino 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 ningun motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

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

Art. 890. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnara el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Art. 891. Si la Junta estima que alguna de las partes obro con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes." (17)

(17)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 503,507-510 y 554-555

CAPITULO SEXTO
6.- LAS RESOLUCIONES LABORALES.

CAPITULO SEXTO

6.- LAS RESOLUCIONES LABORALES

SUMARIO: 6.1. Clasificación de las Resoluciones Laborales de Acuerdo al Art. 837 de la Ley Federal del Trabajo. 6.2. Acuerdos. 6.3. Autos Incidentales o Resoluciones Interlocutorias. 6.4. Laudos.

6.1. CLASIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES LABORALES DE ACUERDO AL ART. 837 DE LA L.F.T.

En el presente capítulo se precisara cuales son las únicas resoluciones laborales que existen en materia laboral, y para tal efecto, se estará en lo dispuesto en el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de ser el que contiene precisamente la clasificación de las resoluciones laborales, y como se desprende del artículo aludido, estamos en condiciones de afirmar que las resoluciones laborales que la ley laboral establece son tres; es decir, los acuerdos, los autos incidentales o resoluciones interlocutorias y por supuesto, el laudo.

Estableciendo de acuerdo a esta clasificación contenida en la legislación laboral, que las primeras resoluciones son aquellas denominadas como resoluciones de mero tramite, las segundas resoluciones son aquellas que resuelven un incidente dentro o fuera de juicio, es decir, que resolverán lo relativo a la nulidad, competencia, personalidad, acumulación o excusas, que son los denominados incidentes a que haya lugar dentro de los procedimientos laborales, en tanto que el ultimo tipo de resolución de acuerdo a esta clasificación del Art. 837, refiriéndonos al laudo, el cual se puede considerar como el mas importante en virtud de que es el que resuelve el juicio en lo principal.

Para establecer de forma clara la clasificación de las resoluciones laborales, se transcribe a continuación de manera textual el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de tramites o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente ; y

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

Una vez que ha quedado precisada la clasificación de las resoluciones laborales de acuerdo a nuestra Ley Laboral, también daremos la opinión sobre el

particular, de Néstor de Buen Lozano, para una mejor comprensión y alcance del significado de dichas resoluciones.

6.2. ACUERDOS.

Respecto a este tipo de resolución laboral señala De Buen Lozano: "Los acuerdos de tramite reciben también el nombre de "Autos", que no esta previsto en la Ley, pero es de uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por "Auto" se entiende una "Forma de resolución judicial, fundada que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para los que no se requiere sentencia", lo que es valido para la materia laboral si se deja a un lado las resoluciones interlocutorias". (1)

Estamos de acuerdo con Néstor de Buen Lozano en el sentido de que se podría también denominar "auto" a los acuerdos, que es de uso común en la practica, y nos permitiremos dar un ejemplo es que es muy gráfico, a nuestro juicio, en la practica de las Juntas, y este ejemplo podría ser el de un escrito presentado ante ésta, ya sea solicitando copias del expediente ya sean simples o certificadas, o bien, autorizando en el expediente a determinada persona, y en este sentido la Junta acuerda un "auto" de mero tramite, de tal suerte que pudiéramos definir a los acuerdos como simplemente una resolución de mero tramite dentro de los procedimientos laborales.

6.3. AUTO INCIDENTAL O RESOLUCIÓN INTERLOCUTORIA

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México, D.F. pag. 488.

Estas resoluciones laborales son aquellas que son aplicables únicamente a los incidentes que se presentan dentro de los procedimientos laborales, es decir, que van a resolver lo relativo a la nulidad, personalidad, competencia, acumulación y excusas, que como ya se ha mencionado, son los denominados incidentes de previo y especial pronunciamiento, los cuales están regulados en el Art. 762 de la Ley Federal del trabajo, además de todos aquellos incidentes que aunque no sean de previo y especial pronunciamiento, den lugar a cualquier cuestión de tipo incidental dentro de los procedimientos laborales, de tal suerte que, se dice entonces en términos muy generales que los autos incidentales o resoluciones interlocutorias, serán aquellas que resuelven, ya sea dentro, o bien, fuera de juicio un incidente.

6.4. LAUDO.

Para concluir con el capítulo que nos ocupa, se hará referencia al último tipo de resolución de acuerdo a la clasificación de que ellas hace la legislación laboral, es decir, el laudo, que sin demeritar la importancia de la función que desempeñan las anteriores resoluciones laborales, ésta en lo particular es la más importante, en virtud de que es aquella que resuelve el fondo del conflicto y es oportuno señalar la opinión de Néstor de Buen Lozano, que al referirse al laudo apunta: "El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes. La palabra laudo se reserva siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione, la designación de árbitro por las partes en

disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa. Por la Justicia que encierra o puede encerrar su decisión, constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el árbitro; el laudo encomía, justiprecia la conducta de los interesados y el proceder del árbitro. El laudo es una alabanza a la recta conducta de los hombres". (2)

En cuanto a lo que se refiere el contenido de los laudos se establece que éste debe de contener:

- a) Lugar, fecha y Junta que los pronuncie.
- b) Nombres y domicilios de las partes y sus representantes.
- c) Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- d) Una enumeración de las pruebas y la correspondiente apreciación que de ellas haga la Junta.
- e) Un extracto de los alegatos.
- f) Las razones legales o de equidad, así como la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y por último,
- g) Los puntos resolutivos.

(2) DE BUEN LOZANO, Nestor; Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S. A. México, D.F. pag. 489.

También es de tomarse en cuenta que dichos laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, por lo que se desprende que en cuanto al valor probatorio de un lado, se sigue el sistema libre de apreciación de las pruebas, así mismo, y en relación con el laudo, debe considerarse también, que éstos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

Así pues hemos precisado cuales son las resoluciones laborales que nuestra ley laboral establece y que a nuestro juicio, también han quedado precisadas y que son como ya lo hemos mencionado anteriormente los acuerdos, los autos incidentales o resoluciones interlocutorias y por supuesto el laudo.

CAPITULO SEPTIMO
7.- LOS LAUDOS Y SUS EFECTOS.

CAPITULO SÉPTIMO

7.- LOS LAUDOS Y SUS EFECTOS

SUMARIO: 7.1. Análisis del Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. 7.2. Artículo 16 Constitucional.

El fundamento Constitutivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra establecido en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que textualmente establece: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran 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,"(1)

Por su parte en las resoluciones definitivas de las Juntas, es decir los Laudos, de acuerdo con el artículo 840 de la Ley de la Materia deben contener: "El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes;

(1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores, S.A. México, 1994. Pag. 191.

- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciaciones que de ella haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirvan de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos."(2)

7.1. ANÁLISIS DEL ARTICULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Por su parte el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Los laudos se dictaran 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 expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

EJECUTORIA. Laudos. Fundamentos de los. Las Juntas de conciliación y Arbitraje han de examinar los hechos que funden la acción deducida y las excepciones opuestas, pues en la comprobación de tales hechos se ha de apoyar el laudo que pronuncien. Si los hechos en que se apoya la acción no son bastantes para fundar ésta, la absolución del demandado es la obligada consecuencia, aun en el extremo caso en que no se haya opuesto excepción alguna. (D-943/59, Luis García Álvarez, 25 de septiembre de 1959.)" (3)

(2)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 503

(3)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 503

Ahora bien en ocasiones los tribunales de trabajo sobretexuto de que la Ley es proteccionista de la clase trabajadora han abusado de la 1era. parte del artículo que se comenta, dictando laudos totalmente incongruentes y antijurídicos, puesto que si bien la Ley establece que no deben sujetarse arreglos o formulismos sobre estimaciones de las pruebas, también en cierto que se debe tomar en cuenta las disposiciones contenidas en la 1era. parte del artículo 16 de nuestra Carta Magna, que al efecto dispone: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento." (4) Por otra parte la característica de los Laudos es la siguiente: "Laudos, las resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto. Esta característica de irrevocabilidad, por no admitir ningún recurso, señalada en el artículo 848 de la Ley federal del trabajo, contiene el principio de definitividad a que se refiere el artículo 158 de la Ley de amparo, cuyo precepto al equiparar en la procedencia del juicio de amparo a las sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos y a los laudos pronunciados por tribunales del trabajo, determina la autoridad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que inicialmente le había negado la Suprema Corte de Justicia, entendiendo que sus funciones eran conciliatorias y sus resoluciones tenían el alcance de una opinión sujeta al consentimiento de las partes, y por tanto no se podían imponer coercitivamente, asignándoles una mediación en los conflictos colectivos, especialmente en los de naturaleza económica, sin que les correspondiera conocer de los conflictos jurídicos individuales; pero a partir de 1924 la Suprema Corte cambio el criterio al señalar que estaban facultadas constitucionalmente para conocer y resolver toda clase de conflictos de trabajo como auténticos tribunales y para ejecutar coactivamente sus resoluciones.

En consecuencia, los laudos emitidos por las Juntas tienen el carácter de sentencias definitivas, conforme a las tesis 340 de la Jurisprudencia de la Suprema Corte: "Debe entenderse por tal, para los efectos del amparo directo, la que define una controversia en lo principal, estableciendo el derecho en cuanto a la acción y la excepción que hayan motivado la *litis contestatio*, siempre que,

(4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores, S.A. México, 1994. Pag. 30.

respecto de ella, no proceda ningun recurso ordinario por el cual pueda ser motivada o reformada". (5)

7.2. ARTICULO 16 CONSTITUCIONAL.

Dentro del párrafo constitucional que se sita, se establece que el laudo debe ser desde luego por escrito de autoridad competente y que este debidamente fundado y motivado, por lo que deben citarse como aplicables las ejecutorias que a continuación se transcriben: "*Laudos, debe mediar el principio de congruencia en los*. De acuerdo a lo previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo reformada, las Juntas Laborales deben decidir todos los puntos litigiosos que fueron objeto del debate, haciendo las declaraciones que requieren las pretensiones que se dedujeron por las partes, para condenar o absolver, pues de lo contrario el laudo en cuestión seria violatorio del precepto legal invocado, ya que tales omisiones constituyen faltas al principio de congruencia que debe mediar entre los laudos y las mencionadas pretensiones deducidas por las partes contendientes." y

"*Laudos. su irrevocabilidad*. De acuerdo con el artículo 555 de la Ley federal del Trabajo de 1931 (847 y 848 de la actual Ley), son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten." (6)

(5)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 503-504.

(6)Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias.*, Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994. p. 507-511.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los laudos que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje con objeto del conocimiento de los Asuntos Laborales que se le plantean deben adecuarse a los requisitos de fondo del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

SEGUNDA: Se considera por el sustentante que si bien es cierto que es aplicable el principio señalado en el artículo 841 de la Ley en relación de verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, también lo es que el dispositivo legal citado debe entenderse en su totalidad y no en forma fraccionada como desgraciadamente en ocasiones sucede y siendo así, llegamos a la última conclusión del presente trabajo que es la siguiente:

TERCERA: La fundamentación de los laudos se establece en los dispositivos legales de la Ley que señalan beneficios a la parte que reclama y la motivación es el análisis congruente e integrado de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, debiendo valorarse en forma individual y conjunta para llegar al conocimiento certero de la procedencia o no de las acciones intentadas por la parte actora, puesto que de hacerlo de diferente manera se violarían garantías individuales y por lo mismo procedería el juicio de amparo, así mismo, cabe señalar también que es requisito indispensable que la resolución sea debidamente fundada y motivada y que se ocupe en su totalidad de los puntos fijados en la litis planteada. Siendo congruente lo anterior con la jurisprudencia que a continuación transcribo:

"Los Laudos deben contener el estudio de las pruebas rendidas, no busca que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aun que las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes dando las razones en que se fundan para darles o no valor en el asunto sometido a su decisión." Jurisprudencia apéndice 1975, 5ta. parte 4ta. sala tesis 141, p. 143.

BIBLIOGRAFÍA

I.- TEXTOS:

- 1.- Aguilar Carvajal Leopoldo., Contratos Civiles., Editorial Porrúa, 3ra. edición, México 1982.
- 2.- Cavazos Flores Baltasar., 35 Lecciones de Derecho Laboral., Editorial Trillas séptima edición, México, 1992.
- 3.- Cantón Moller Miguel., Derecho del trabajo Burocrático., Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- 4.- Cantón Moller Miguel., Derecho del trabajo Burocrático., Editorial PAC. México, 1986.
- 5.- De Buen Lozano Néstor., Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, Tomos I y II, México 1992.
- 6.- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Editorial Porrúa Tomos I y II, México, 1990.
- 7.- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Editorial Porrúa Tomos II, México, 1992.
- 8.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo., Editorial Porrúa, Décimo Octava Edición, México, 1990.
- 9.- Mendieta y Nuñez Lucia, El Derecho Mexicano del Trabajo., Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1990.

10.- Miranda Basurto Ángel., La Evolución de México., Editorial Porrúa, México, 1963.

11.- Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, 1ra. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

12.- Patiño Camarena, Javier. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4 Editada por la Dirección General de asuntos Jurídicos., México, 1985.

13.-Reyes López Alberto., Las Doctrinas Socialistas de Ricardo Flores Magon., 1er. imp. de los Talleres de la Imprenta de la Cámara de Diputados, 1974.

II.- LEYES:

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores, S.A. México, 1994.

2.- Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, quinta edición.

3.- Climent Beltran, Juan B. Ley Federal del Trabajo., Comentarios y Jurisprudencias., Editorial Esfinge S.A. de C.V. Neucalpan Estado de México, 1994.

III.- DICCIONARIOS

1.- Autores Diversos., Diccionario Jurídico Mexicano. T. I-IV, 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.