



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN

“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL  
ARTÍCULO 876 FRACCIÓN I Y II DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO PARA UNA  
MEJOR CONCILIACIÓN EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO SEGUIDO EN  
LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE”

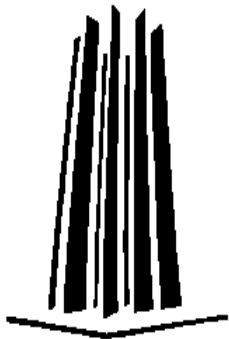
## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JAVIER EULALIO MEJÍA RAMÍREZ

ASESOR:  
LIC. FERNANDO LÓPEZ HERNÁNDEZ



MÉXICO, ARAGÓN

SEPTIEMBRE 2010



FES Aragón



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS.**

### **A DIOS.**

Por permitirme llegar a este mundo y por darme la fuerza y la sabiduría de concluir otra meta más en mi vida. Esperando que siempre guíe mis pasos, ahora en el terreno profesional.

### **A MIS PADRES.**

**PROFESOR Y LICENCIADO EULALIO MEJÍA CASTAÑEDA.**

**SEÑORA MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ ESCOBAR.**

No resta más que agradecerles por ser el conducto de mi existencia y por ser los moldeadores de lo que ahora soy, con todo mi amor y gratitud infinitos, esperando seguir adelante con todas y cada una de sus enseñanzas y ejemplos.

Espero no defraudarlos.

### **A MI ESPOSA KARLA ROMÁN COLÍN.**

Por ser mi compañera incansable, cómplice y confidente. Por ser la mujer que me enseñó a base de cariño y paciencia, virtudes que solo el amor puede tener, a sacar a relucir el hombre que ahora soy. Gracias amor, por iniciar a mi lado esta nueva etapa en nuestras vidas, por el apoyo y la comprensión en momentos claves de mi vida. Te amo.

### **A MIS HERMANOS.**

**RICARDO, RODRIGO, MARIANA Y LEYRA.**

Por todos los momentos que hemos compartido, que lo único que han ocasionado es unirnos más. Gracias por estar y crecer conmigo, mejores hermanos y amigos no pudieron tocarme.

Mención Especial a Kitty, por ser la persona que ha llegado a fortalecer una de las partes más importantes de mi familia. Gracias por ser como eres y por todo el apoyo brindado en esta nueva etapa de mi vida.

A Jonathan, por hacer feliz a una de las personas que amo y por habernos dado el bendito regalo de ser nuevamente Tíos.

**A MIS SOBRINOS.**

**RICARDO, LUIS ANDRÉS, LEGNA, RIGEL, ÁNGEL DEL ROSARIO Y ZADQUIEL.**

Esperando que éste trabajo, sirva como incentivo para que realicen todas sus metas, porque facultades las tienen. Espero no me defrauden.

**A MIS AMIGOS.**

Sería injusto e irresponsable de mi parte nombrar solamente a algunos amigos de tantos que afortunadamente conservo, sin embargo tengo la obligación que dicta el corazón de nombrar a los que me han dado su compañía a lo largo del tiempo: JORGE, OMAR, GIBRAN, MARCOS ARMANDO, CLAUDIA, ADRIANA, ALFONSO, RITA, FEDERICO, GUILLERMO, RODRIGO, RAÚL y ÁNGEL, por todo el apoyo, la ayuda y la comprensión recibidos a partir de conocerlos.

Gracias a REGINA, AGUSTINA, REYNA y ALBERTO, por compartir conmigo su experiencia y amistad con la finalidad de ayudarme a comprender el significado de “LA ALEGRÍA DE VIVIR”.

**A MI ASESOR LIC. FERNANDO LÓPEZ HERNÁNDEZ.**

Por todo el apoyo y la guía, sin las cuales no hubiera podido llegar al final de esta meta. Mil gracias por la amistad brindada desinteresadamente.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.**

Por otorgarme el honor de haber sido uno más de sus estudiantes,

**A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, ARAGÓN.**

Por ser mi ALMA MATER y por confiar en mí para llevar a cabo la encomienda moral que debemos tener cada uno de los estudiantes que la integramos.

**A TODOS Y CADA UNO DE LOS PROFESORES que integran la FES ARAGÓN.**

Los cuales que compartieron conmigo sus conocimientos y su sabiduría, sin las cuales no hubiera podido llegar a feliz término esta grandiosa etapa en mi vida.

## **¡Piu Avanti!**

No te des por vencido, ni aun vencido,  
no te sientas esclavo, ni aun esclavo;  
trémulo de pavor, piénsate bravo,  
y arremete feroz, ya mal herido.

Ten el tesón del clavo enmohecido  
que ya viejo y ruin, vuelve a ser clavo;  
no la cobarde estupidez del pavo  
que amaina su plumaje al primer ruido.

Procede como Dios que nunca llora;  
o como Lucifer, que nunca reza;  
o como el roble, cuya grandeza  
necesita del agua y no la implora...

¡Qué muerda y vocifere vengadora,  
ya rodando en el polvo, tu cabeza!

(ALMA FUERTE)

**“...Tengo fe en mí; la adversidad podría,  
quitarme el triunfo, pero no la gloria.”**

A Gloria de Salvador Díaz Mirón

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO PRIMERO

#### *ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL MUNDO.*

1.1 ROMA. ....	2
1.2 GRECIA. ....	2
1.3 EDAD MEDIA. ....	4
1.3.1 LAS CORPORACIONES EN LA EDAD MEDIA. ....	5
1.4 ÉPOCA CONTEMPORÁNEA. ....	6
1.5 LUCHA DE CLASES EN 1971. ....	7
1.6 MOVIMIENTOS OBREROS. ....	7
1.7 LIGA COMUNISTA DE 1847. ....	8
1.7.1 LA ERA DE LA TOLERANCIA (1824-1872). ....	9
1.8 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT). ....	12
1.8.1 OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. ....	18
1.8.2 OFICINA MÉXICO Y CUBA. ....	20

**CAPÍTULO SEGUNDO**  
***EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.***

2.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y SUS ANTECEDENTES. ....	24
2.1.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. ....	52
2.1.2 ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL. ....	59
2.1.3 ARTÍCULO 73 CONSTITUCIONAL FRACCIÓN X. ....	62
2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (y sus reformas). ....	63

**CAPÍTULO TERCERO**  
***DE LAS RELACIONES LABORALES.***

3.1 EL TRABAJADOR. ....	70
3.2 EL PATRÓN. ....	71
3.3 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. ....	72
3.4 LA RELACIÓN LABORAL. ....	75
3.4.1 DEL TRABAJO PERSONAL. ....	80
3.4.2 DE LA SUBORDINACIÓN. ....	81
3.4.3 EL SALARIO. ....	84



3.5 LOS CONFLICTOS EN EL TRABAJO. ....	101
--	-----

**CAPÍTULO CUARTO**  
***DE LA ETAPA CONCILIATORIA EN EL JUICIO LABORAL.***

4.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ....	104
4.2 PRINCIPIOS PROCESALES. ....	146
4.2.1 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. ....	147
4.2.2 PRINCIPIO DE ORALIDAD. ....	147
4.2.3 PRINCIPIO DE GRATUIDAD. ....	147
4.2.4 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. ....	147
4.2.5 PRINCIPIO DE ACTUACIÓN A INSTANCIA DE PARTE. ....	148
4.2.6 PRINCIPIOS DE ECONOMÍA, CONCENTRACIÓN Y SENCILLEZ. ....	148
4.2.7 PRINCIPIO IGUALDAD PROCESAL. ....	148
4.2.8 PRINCIPIO ESPECIAL DE SUPLENCIA DE LA QUEJA DEL TRABAJADOR. ....	148
4.3 REINSTALACIÓN. ....	149
4.4 INDEMNIZACIÓN. ....	150

4.5 LA CONCILIACIÓN. ....	153
4.6 PROPUESTAS. ....	159
CONCLUSIONES. ....	163
FUENTES CONSULTADAS .....	167

## INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo tuvo como antecedente directo e indiscutible el abuso y la explotación del hombre por el hombre, el aprovechamiento del fuerte sobre el débil, el desprecio humano del económicamente poderoso sobre el que no lo es. Por ello, se ha dicho que la historia del Derecho del Trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de satisfactores que garanticen su progreso, su libertad y su seguridad.

La explicación rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como causa de todos los males humanos.

Marx, vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros 50 años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia.

Así se perfilo la concepción dialéctica general del marxismo: la pre-historia es la tesis, la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos de la caza y las piezas cobradas son de todos y para beneficio de todos; la historia es la antítesis, pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de producción y aun los hombres, y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el Contrato Social de Rousseau.

El Derecho del Trabajo nace para garantizar a los trabajadores una vida digna y decorosa en la medida de lo posible. Luego, su finalidad suprema será

necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones laborales, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

En un principio, cuando el Derecho Civil se regía por el principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas pues el débil aceptaba las condiciones que se imponían o se quedaba sin trabajo.

El derecho del trabajo surgió entonces como derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

El derecho del trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona y que el Estado debe tutelar, sin embargo, dicha garantía no basta, se requiere también de una serie de regulaciones para garantizar la seguridad en torno a su trabajo.

El derecho del trabajo es el encargado de dar esas seguridades. Ahora bien, en cuanto a los fines perseguidos, Guillermo Cabanellas nos dice: “considerando el derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico y que en él, influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del derecho laboral crean antagonismos aparentemente imposibles de salvar”.

La mayoría de los autores dividen, en cuanto a los principales fines del derecho laboral, en dos tendencias: una que sostiene que el fin esencial es el

normativo; y la otra que afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores.

Por otra parte, se estima que los fines del derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económicas sociales.

Después de que el hombre, comenzó a dominar la naturaleza inventó máquinas que le permitieron simplificar el trabajo y elevar los niveles económicos de producción, dando paso, de esta manera a la llamada Revolución Industrial. Con este auge, se vivía una situación de desigualdad, pues se explotaba a los obreros con jornadas excesivas que deterioraban su salud, sin que tuvieran el mínimo de garantías o derechos sociales que se reconocen en la actualidad.

Se necesitó de grandes revoluciones y luchas encabezadas por las clases oprimidas para que los detentadores de los medios de producción fueran forzados a reconocer el esfuerzo realizado por la clase trabajadora a su servicio y, por consecuencia lógica, que les otorgaran las prestaciones necesarias para su subsistencia y normal desarrollo, claro esta, de acuerdo a sus aptitudes.

En el año de 1917, en nuestro país, fue cuando se puede decir que nació a la luz El Derecho del Trabajo, quizá no en la forma que conocemos actualmente, pero nació al fin y al cabo. A partir de ahí comenzaría una lucha constante para reivindicar los derechos de la clase obrera ante las injusticias de la clase poderosa, económicamente hablando.

En el año de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, que sistematizó de manera mas o menos eficaz las normas laborales para dar solución

a los conflictos suscitados entre patrones y trabajadores, y de manera especial, el más común de los conflictos laborales: "EL DESPIDO".

En este trabajo explicaremos como la legislación laboral no se había separado, con una autentica autonomía, de otras ramas del derecho, lo que hacía imposible la correcta solución de las controversias laborales como el despido de un trabajador, pues en la primera etapa del derecho laboral, era el trabajador quien tenía la carga de la prueba para demostrar que había sido despedido.

Posteriormente y ante la imposibilidad de probar esa circunstancia por los motivos que ya se han expuesto, La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió criterios en el sentido de que correspondía al patrón demostrar la justificación de las causas de separación del trabajador.

Dicho criterio prevaleció aproximadamente una década a partir de la promulgación de la ley de 1931, sin embargo el hecho de probar la justificación del despido también representaba una labor difícil para el patrón.

Fue a mitad del siglo pasado, cuando surgió la idea de que al negar el despido y ofrecer reinstalar al trabajador que se decía despedido, existía la presunción de la inexistencia del despido y por lo tanto correspondía al trabajador demostrar el despido alegado. Nació así la figura del ofrecimiento del trabajo.

A partir de esa época, dado que dicha ficción jurídica no se encontraba regulada por la ley se inicio una intensa labor jurisprudencial para definir los alcances y aplicación de la nueva defensa laboral. A partir de esta circunstancia entraron a escena las figuras jurídicas de las presunciones y los conceptos como el de la buena fe y mala fe.

Si el trabajo ha representado desde los orígenes de la humanidad un bien que transformado, produce riqueza y al que socialmente se le reconoce una gran

valía; el hombre busca una estabilidad en el empleo, una seguridad económica, es por eso que a través de la historia el hombre ha vendido su esfuerzo tanto físico como mental, para poder satisfacer sus necesidades primarias.

Es el artículo 123 constitucional, el regulador, en un principio, de todo lo referente a las cuestiones laborales surgidas entre la clase trabajadora y el capital; de la misma forma es el origen de la Ley Federal del Trabajo que rige desde entonces y hasta nuestros días, y en la cual se reglamenta la manera de acudir ante las Juntas de conciliación y Arbitraje para dirimir toda clase de controversias surgidas entre los dos elementos más importantes en la fase productiva.

Así las cosas, es en la mencionada Ley Federal del Trabajo, en específico en sus artículos 873, 875 y 876 donde nos marca la pauta a seguir en el procedimiento ordinario seguido ante Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es decir la llamada audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Siendo la parte medular de este trabajo la etapa de Conciliación, la cual se tratara más a fondo a lo largo del presente trabajo.

En el CAPÍTULO PRIMERO, haremos mención de los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en el mundo, desde las antiguas Roma y Grecia hasta la creación de la Organización Internacional del Trabajo y el estado que guarda actualmente ésta última. En el CAPITULO SEGUNDO, estudiaremos los antecedentes del Derecho del Trabajo en México, específicamente hablaremos de las Constituciones de nuestro país. En el CAPITULO TERCERO haremos mención de diversos conceptos jurídicos que tiene que ver con las relaciones laborales. Por último, en el CAPITULO CUARTO, hablaremos de lo que son los principios generales del derecho del trabajo los cuales relacionaremos con el tema que nos ocupa: LA CONCILIACIÓN. Por último expondremos nuestras propuestas y nuestras conclusiones respecto al tema que se abordara.

**CAPÍTULO PRIMERO**  
**ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN EL**  
**MUNDO.**



## 1.1. ROMA y GRECIA

Aristóteles, señalaba que en su época el hombre integraba la familia, la tribu y la polis. Estos tres grupos en el proceso histórico fueron sustituidos por otras formaciones sociales o económicas, que también desaparecieron para ser remplazadas por otras más grandes tanto en importancia como naturaleza, superando las nociones tradicionales y trascendiendo el derecho antiguo.

El autor Mario De La Cueva nos manifiesta que "...nuestro siglo reconoce la existencia de los grupos sociales y la posibilidad de organización y desarrollo de estos grupos buscando su independencia dentro del Estado"<sup>1</sup>.

Para entender cómo se dio la organización actual de los grupos u organizaciones que dieron parte del fenómeno del derecho del trabajo, es necesario remontarnos hasta los primeros antecedentes, aunque en realidad al derecho del trabajo de nuestros días poco le interesan, así como tampoco le interesan sus relaciones económicas, ya que no influyeron en la formación de las ideas jurídicas modernas. Además de que en épocas pasadas el trabajo no era objeto de protección, incluso, hasta llegó a ser reputado en la antigüedad, como una ocupación vil e indigna de un ciudadano. Pudiera ser que en lo antes dicho, puede residir su importancia además de que para el plan de estudio y para la formación académica es importante analizarlo.

Como se sabe, los pensadores de esa época, tales como Aristóteles, Cicerón, Platón, o artistas como Fidias, consideraban al trabajo manual como una tarea inferior y entendieron que la industria y el comercio no cumplían una función relevante como lo hacían la guerra y la política. Por esta misma razón el ejercicio de un oficio era incompatible con la actividad de un ciudadano, llegando incluso a que los que eran libres y realizaban algún oficio no compartieran los mismos derechos políticos, como en el caso de las ciudades de Esparta y en Atenas, a pesar de que contaban con una organización democrática.

---

<sup>1</sup> De La Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I. México 1995

Este fue el principal factor por el cual la economía de Roma y Grecia descansara sobre la esclavitud, que fue una institución considerada legítima durante ese periodo. Las condiciones de trabajo en esa época fueron de un trabajo doloroso y lesivo para el decoro humano, además se utilizaban métodos poco humanitarios como ponerles una cadena, con la cual los amos impedían que los esclavos huyeran o causaran alguna revuelta y siguieran cumpliendo con su trabajo servil. Aunado a lo anterior, recordemos que los que eran “amos” tenían un derecho sobre su esclavo el cual hacía que los trataran como objetos o cosas.

Otro grupo importante era el de los *Artesanos* que eran hombres libres que ejercían algún oficio y podían agruparse para poder llevarlo a cabo. Los grupos o asociaciones que constituyeron se les denominaban *hetaires* o *eranes* en Grecia y *collegium artificium* en Roma.

Estas organizaciones llegaron incluso a tener sus dioses, sus ritos, estatutos e incluso sus atletas. No alcanzaron mayor relevancia en Grecia, pero se dedicaban más a la ayuda y la acción mutuales, aunque llegaron a presentar un carácter político.

En Roma, los *collegium artificium* o *collegias* llegaron a adquirir importancia y gravitación en la vida pública. Fueron organizaciones paternas en sus orígenes y no desarrollaron actividades de carácter profesional. Al igual que los *eranes* se dedicaban a la asistencia y ayuda mutua entre sus miembros, con el tiempo llegaron a participar en la vida política para poder llegar a intervenir en la vida pública, llegando a participar entre las luchas de *patricios* y *plebeyos*, como medio para defender sus salarios. Para poder aumentarlos y para poder alcanzar sus objetivos llegaron incluso a prestar sus servicios a agitadores políticos. César, las llegó a utilizar para alcanzar el poder, tratando de hacerlas desaparecer una vez alcanzado su objetivo, pronunciando la *lex julia*, poco antes del advenimiento cristiano.

Los *collegias* reaparecerían más tarde bajo el imperio de Trajano adquiriendo una gran importancia al desarrollarse el trabajo libre. Debido a que con las grandes cantidades de guerras que se habían efectuado, el número de esclavos había bajado su cifra considerablemente; esto sin contar con la liberación masiva, que se daba de estos, decretada periódicamente y con la importancia que adquirió Roma como centro del mundo antiguo, donde confluían hombres de todas partes, contribuyendo a dar expansión al régimen de estos hombres.

Por estas razones se llegó a considerar que sería una buena política incrementar las formas libres del trabajo manual, siendo esto lo que llevara a cabo el emperador Marco Aurelio, concediendo a estos grupos ventajas y tratamientos especiales. Estas circunstancias fueron las que favorecieron el desarrollo de estas organizaciones de artesanos, que sometería más tarde Alejandro Severo, después de una nueva reglamentación con el ánimo de favorecerlas.

Los estatutos de los *collegias* establecían la aprobación libre de sus miembros y asambleas, no se reservaban monopolios ni privilegios, y si no se advierte en ellas el predominio de lo corporativo sobre lo puramente asistencial, puede considerarse que estas organizaciones fueron antecedentes de las corporaciones de la edad media.

## **1.2. EDAD MEDIA.**

En esta época, el hombre se desprendió, algún tiempo después, del concepto del trabajo que recibió en esa época, debido a las ideas que se predicaron sobre Cristo y que las divulgaron algún tiempo después los pensadores.

A medida que el cristianismo siguió avanzando por el continente Europeo basado en la igualdad, el amor y la ayuda a los humildes, el trabajo humano se fue dulcificando y ennoblecendo debido a la influencia cristiana y a la moral.

### **1.2.1 LAS CORPORACIONES EN LA EDAD MEDIA.**

La corporación influyó, sin duda, con sus prácticas e ideas a la elaboración del nuevo derecho, ya que muchas de sus reglas pasarían más tarde a formar parte de los sistemas jurídicos modernos, después que las corporaciones fueran disueltas.

Fueron instituciones notablemente organizadas, y desaparecieron varios siglos, aventados por las nuevas ideas políticas, por las nuevas costumbres, por el adelanto de la ciencia y el progreso.

Las corporaciones agrupaban en cada localidad o región a las personas que ejercían el mismo oficio o la misma clase de comercio. En su seno se reunían los maestros, los compañeros (obreros) y los aprendices. Los miembros de cada una de estas categorías integraban dentro de su organización distintos estamentos sujetos a estatutos especiales.

No había entre ellos marcados desniveles económicos o sociales. El maestro no era nada más que un antiguo compañero que había destacado por su habilidad en la práctica manual. Lo que caracterizaba al régimen corporativo era el espíritu de colaboración y solidaridad entre sus miembros aunque ese espíritu se fue corrompiendo poco a poco. Más que clases se hablaría de un orden jerárquico que existía.

El tiempo iría marcando diferencias entre los órganos corporativos que llevaron a los trabajadores a asociarse con distintos fines a los originales, aunque no desarrollaron típicamente actividades sindicales.

Pero mientras en el mundo obrero predominaran los métodos de producción manual, estos no se sentían desposeídos de la sociedad. Aunque el trabajo no era una actividad libre, ya que esta organización surge en la sociedad feudal.

### **1.3. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.**

Las luchas revolucionarias provocadas en Francia así como el decreto de 27 de mayo de 1791 pusieron fin al régimen corporativo. El artículo siete de dicho decreto declaraba que “a partir del primero de abril próximo será libre a toda persona hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio”.

A partir de esa fecha empezaron a producirse una serie de hechos en el mundo que con el tiempo se llamaría “*cuestión social*” El decreto citado, estimulado por los medios de producción de acción, que la industria podía disponer a merced del desenvolvimiento del maquinismo tuvo como consecuencia el concentrar la producción en un pequeño número de manos, sustituyendo a un sinnúmero de talleres corporativos, dando nacimiento a la gran industria.

Poco a poco la sociedad se iría volviendo capitalista y sustituyendo el régimen de cambios simples y directos del pequeño taller por una economía compleja y artificial, basada en la especulación y los signos representativos de valor.

Así las cosas, mientras los países atesoraban riquezas, la mayoría de la sociedad empobrecía, los pueblos padecen necesidades a la sombra de las grandes industrias. Así se pueden observar empleadores obligados a envilecer el salario, a suprimir los descansos o a prolongar las jornadas de trabajo. Los nuevos procedimientos mecanizados abren sus puertas a todos los que necesiten o desean emplear su fuerza de trabajo sin importar su calificación profesional trabajando niños, mujeres, campesinos, etc., provocando periodos de desocupación y miseria por la congestión del mercado de trabajo.

### **1.4. LUCHA DE CLASES DE 1971.**

Los hechos mencionados anteriormente llegaron a dividir y a convulsionar la sociedad, apareciendo dos clases: la clase obrera y la clase burguesa, para Marx, esta acción fue decisiva con relación al futuro de la civilización en cuyo seno, esa lucha estaría llamada a cumplir un papel histórico.

Marx decía que el trabajo no libre, o sea el que se hace para un patrón, lo hace ganar un sueldo pero al mismo tiempo lo enajena, al mismo tiempo lo priva de algo con lo que se queda el patrón. Su trabajo no es ya la realización de sus fines propios o proyectos personales, sino que realiza los fines de otros y esto es lo que se convierte en mercancía. A parte de que el trabajador se convierte en un apéndice de una maquina ya que el patrón le impone un ritmo, un método. El dinero obligaba a los que no lo tenían a prostituir su fuerza de trabajo y eso es **“LA EXPLOTACIÓN”**.

Así Marx adivinó la existencia de una nueva clase social *“El Proletariado”* que no es otra cosa que el hombre al servicio del patrón y la maquinaria.

## **1.5. MOVIMIENTOS OBREROS.**

Surgieron muchos movimientos debido a la filosofía del proletariado, surgieron numerosos grupos como el de *Los Jacobinos*, que trataban de tomar el poder mediante las armas y establecer un régimen Socialista. Dicha conspiración se le llamó La Conspiración De Los Iguales.

Otros socialistas surgieron como Saint Simón y Fourier llamados Socialistas Utópicos, porque querían planificar a la economía bajo la dirección de la banca, acabar con los ociosos (nobles, curas, militares), organizar una sociedad dirigida por industriales para promover el bienestar de la clase pobre y hacer una nueva religión que reconozca al trabajo como único merito del hombre. Surgieron otros idealistas como Augusto Blanqui que hablaba de la dictadura del proletariado aunque minoritaria, Proudhon que era un anarquista

y sindicalista y Blanc que era un líder obrero partidario del socialismo basado en elecciones, cámaras legislativas y nada de revoluciones violentas.

El error de todos estos socialistas utópicos, sindicalistas, anarquista, etc., era el desconocimiento de la lucha de clases y su falta de organización metódica y desconocimiento de las leyes del desarrollo histórico.

Así pues la miseria del trabajador consistía en trabajar para el capital y al producir el capital reproduce también su enajenación y miseria.

## 1.6. LIGA COMUNISTA DE 1847.

Entre 1846 y 1847 existía un grupo de obreros artesanos e intelectuales de vanguardia llamado la liga de justicieros que se reunían para discutir temas relacionados con sus condiciones laborales y las difundían a otros “justicieros de otros países”, predicaban destruir los medios de producción y volver al campo y a la artesanía. En febrero de 1847, Carlos Marx y Federico Engels, fueron invitados a formar parte de esta liga por lo que Marx les cambió el nombre a la *Liga de Comunistas*, organizando un congreso que se celebró en 1847. En junio de 1847, celebrarían una junta con asistencia de delegados de toda Europa y ahí se expondría “**EL MANIFIESTO COMUNISTA**”.

Este manifiesto era una apretada síntesis de las ideas marxistas, donde se declaraba que los obreros o proletarios debían unirse para hacer una lucha social, influyendo este texto en todo el mundo, expropiando los medios de producción y sustituyendo el gobierno de las personas por una administración de las cosas. Sugirió a la clase obrera politizarse y organizar “**SINDICATOS**” para alcanzar los objetivos e intereses de la clase obrera. Sin duda alguna esta obra influye muchísimo para el desarrollo del derecho del trabajo. En el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, éste, concluye con la conocida invitación: “Proletariados de todos los pueblos, uníos”, que era también un llamado a favor de la acción sindical.

### **1.6.1. LA ERA DE LA TOLERANCIA (1824-1872).**

En esta etapa comprendida aproximadamente de 1824 a 1872, los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo.

Bismarck, comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas. La idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional Comunista y a la formación, por Fernando Lassalle, del Partido Obrero Social Demócrata. En el congreso que celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que empezaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción. El Canciller de hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Con Guillermo I, en 1881 se anunció la institución de los seguros sociales y en 1898, se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional.

Entre 1914 y 1918, se dio la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX.

Los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo



molde. Los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta Internacional del Trabajo.

Los años posteriores a la primera guerra mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, aunque México, se había anticipado desde 1917.

La Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa contiene: el derecho colectivo comprendía las libertades sindicales de negociación, contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas. El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. La seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización internacional del Trabajo expuso que “la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”; después de lo cual ratificó y amplió los principios de 1919. La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945, señaló el deber de la Organización de promover “niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar “al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

En el preámbulo de la constitución de octubre de 1946, el pueblo galo ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789, y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. El pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que “la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible”.

Sir William Beveridge, formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: Seguridad Social.

El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una relación plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron, redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado

de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión plenaria del 25 de enero de la conferencia de la paz, designaron una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inicio las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

### **1.7. HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1919.**

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en *La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que **existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.**

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales».

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países».

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del Gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya

misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia.

Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la OIT mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la Organización, hubo de enfrentarse a la Gran Depresión y al consiguiente desempleo masivo. En este período, los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos, que no pertenecían a la Sociedad de Naciones, se adhirieron a la OIT en calidad de Miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo Gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad de social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de Director Adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había presentado su dimisión. Su principal tarea consistió en preparar a la Organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo Director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá. En 1941, el Presidente Roosevelt nombró a John Winant como Embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado Director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó

el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

En 1948 fue nombrado al frente de la OIT el estadounidense David Morse, quien desempeñaba importantes funciones, aunque de poca notoriedad, dentro de la administración del Presidente Harry Truman. David Morse ocupó el cargo hasta 1970. Durante este prolongado período de 22 años, el número de Estados Miembros se duplicó, la Organización adquirió su carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y el número de funcionarios se multiplicó por cuatro. En 1960, la OIT creó en su sede de Ginebra el Instituto Internacional de Estudios Laborales y, más tarde, en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. Por último, en 1969, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz, al conmemorar su 50 aniversario. El señor David Morse recibió el Premio Nobel de la Paz en nombre de la OIT

El británico Wilfred Jenks, Director General desde 1970 hasta su fallecimiento en 1973, hubo de hacer frente a una politización de los problemas laborales debida al enfrentamiento Este-Oeste. En esta labor le resultó de gran utilidad su profundo conocimiento de la Organización. De hecho, había sido coautor, junto con Edward Phelan, de la Declaración de Filadelfia. Jurista de renombre, se constituyó en firme defensor de los derechos humanos, del imperio de la ley, del tripartismo y de la autoridad moral de la OIT en relación con los problemas internacionales. Realizó una contribución muy importante al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y del mecanismo de supervisión de la aplicación de éstas y, de manera muy especial, a la promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación.

Le sucedió en el cargo Francis Blanchard, que había sido alto funcionario del Gobierno de Francia y había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la OIT, participando activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante 15 años, de 1974 a 1989. Cuando se produjo la

crisis causada por la retirada de los Estados Unidos de la Organización (entre 1977 y 1980), que dio lugar a una reducción del 25 por ciento del presupuesto de la Organización, logró evitar que los daños fueran importantes. Los Estados Unidos se reincorporaron en la Organización al iniciarse la administración del Presidente Reagan. Durante este período, la OIT continuó resueltamente con su labor en defensa de los derechos humanos. De este modo, la OIT desempeñó un papel principal en la lucha por librar a Polonia de la dictadura, al apoyar con todas sus fuerzas la legalización del Sindicato Solidaridad según lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por Polonia en 1957.

En 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro del Trabajo y de la Función Pública de Bélgica, se convirtió en el primer Director General después del final del período de la Guerra Fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es el de lograr que la OIT entre en el siglo XXI con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficacia administrativa que la Organización había sido capaz de demostrar a lo largo de 75 años. Frente a los nuevos problemas que se plantean, tiene intención de dotar a la OIT de los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el fin de situar la justicia social en el centro de los debates. A través de la política de asociación activa, ha puesto en marcha en la OIT un proceso de mayor descentralización de las actividades y de los recursos que hasta ahora se localizaban en Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavía, abogado de profesión asumió las funciones de Director General. El Sr. Somavía, el noveno Director General de la OIT, ha desarrollado una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (celebrada en Copenhague en 1995) y Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (de 1993 a 1994). También ha desempeñado las funciones de Embajador de Chile y Consejero sobre



cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile.

### **1.7.1. OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.**

El conjunto de actividades realizadas por la Oficina Regional para América Latina y el Caribe tiene como propósito consolidar el Trabajo Decente, como tema unificador de la labor de todas las Oficinas de la sede. Asimismo el enfoque del Trabajo Decente vincula entre sí a los cuatro objetivos estratégicos de la Organización:

- Crear mayores oportunidades de empleo;
- Promover y cumplir los derechos en el lugar de Trabajo;
- Protección social para todos, y
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Se ha incorporado así mismo, la perspectiva de género y desarrollo en todas las actividades de la OIT, además de la preocupación por integrar la dimensión socio-laboral en los procesos de integración que están actualmente en marcha en América Latina y el Caribe.

Las prioridades del programa regional se establecen mediante un proceso de consultas periódicas con los mandantes y están en conformidad con las conclusiones y recomendaciones de la Reunión Regional Americana (RRA), y de las orientaciones emanadas del Consejo de Administración de la OIT.

La Reunión Regional Americana se realiza aproximadamente, cada cuatro años y reúne representantes de los gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores de toda América continental, además de los

directores y representantes de las diferentes oficinas de la OIT en la región, así como funcionarios de la sede en Ginebra.

La XVI Reunión Regional Americana, cuyo tema central fue El Trabajo Decente en las Américas, realizada en Mayo de 2006 en Brasilia, tuvo como finalidad proporcionar una plataforma para que las delegaciones tripartitas expresen sus opiniones sobre el programa de actividades regionales de la OIT y su aplicación. En dicha reunión el Director General de la OIT, Juan Somavía presentó el Informe "Trabajo Decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica, 2006-2015" y "las Actividades de la OIT en las Américas, 2003-2006", que constituyó una plataforma para propiciar un análisis con el fin de orientar y guiar las actividades futuras de la OIT en esta región.

### **Breve Historia de la Oficina Regional Para América Latina Y El Caribe.**

El 8 de octubre de 1953 llegó al Perú una Misión de Asistencia Técnica de la OIT para el Área Andina, orientada hacia la promoción de los derechos de los pueblos indígenas, desarrollando su ámbito de acción no sólo en el Perú, sino también en Bolivia y Colombia. A fines de 1954, a raíz de las múltiples actividades y de los logros obtenidos por dicho proyecto, se decidió establecer un Centro de Acción en Lima.

El 22 de Junio de 1960, siendo Ministro de Trabajo y Asuntos Indígenas del Perú, el Doctor Luis Alvarado Garrido, se firma en Ginebra oficialmente, un Acuerdo entre el gobierno del Perú y la Oficina Internacional del Trabajo, reconociendo al Centro de Acción como Organismo Internacional y determinando los privilegios e inmunidades correspondientes. Posteriormente, el Centro de Acción de Lima es elevado a la categoría de Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

#### **1.7.2. OFICINA MÉXICO Y CUBA. Contexto Socio-laboral.**

Desde mediados de la década de los 80, México atraviesa una profunda transformación de sus estructuras económicas como resultado de procesos de apertura de su economía, del desplazamiento del petróleo como principal fuente de ingresos externos y de su integración en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN o NAFTA en sus siglas en inglés), un bloque comercial también integrado por los Estados Unidos y Canadá.

Más de la mitad de la producción de manufacturas tiene lugar en las maquiladoras, plantas industriales de ensamblaje de productos destinados exclusivamente para la exportación.

Bien integrada en la dinámica de la globalización, la economía mexicana muestra cifras de exportación, productividad y empleo relativamente superiores cuando se la compara con la de otros países de similar magnitud en América Latina.

El turismo representa también una importante fuente de ingresos para la economía del país, así como la transferencia de divisas provenientes de remesas de los inmigrantes mexicanos radicados principalmente en los Estados Unidos

La aprobación de una reforma fiscal con capacidad recaudatoria y planteamientos para una simplificación administrativa, procura crear oportunidades para acordar una reestructuración en materia energética, educativa e incluso una reforma en la ley laboral que incluya prestaciones y un mayor control que evite la expansión del sector informal de la economía.

La creación de empleos supone uno de los grandes retos para el país y depende en buena medida del esfuerzo conjunto de empresarios, trabajadores y gobierno, así como de la construcción de consensos para aprobar las reformas estructurales pendientes en la agenda del gobierno.

México es por ejemplo, uno de los contados países de la región que en las últimas décadas no realizó reformas a su marco jurídico en materia de trabajo y en razón de esta situación su legislación presenta hoy limitaciones e

incompatibilidades con la capacidad de adaptación que el contexto de una economía globalizada impone a empresas y trabajadores.

### **Principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente.**

- Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente.
- Lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social.
- Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores.
- Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.

### **Algunos programas y proyectos**

En el marco del Trabajo Decente, la OIT México ha agrupado todas sus actividades coherentemente alrededor del eje de empleo. Entre los programas y proyectos principales destacan:

- Proyecto de cooperación técnica IPEC “Combate a la Explotación Sexual Comercial Infantil”. El proyecto tiene cuatro componentes: sensibilización sobre las consecuencias negativas, mejoras en el ámbito legislativo, identificación de redes de explotadores y acción directa en tres ciudades (Acapulco, Guadalajara y Tijuana).
- Nuevo proyecto de cooperación técnica GENPROM “Más y mejores empleos para las mujeres”. El proyecto operará en cuatro Estados (Chiapas, Chihuahua, Veracruz y Yucatán) y tiene dos vertientes principales, el empoderamiento laboral y productivo de mujeres en la industria maquiladora y el desarrollo de microempresas de mujeres.

- Programa “Sistemas de Medición de Avance de la Productividad” (SIMAPRO) en la industria azucarera mexicana (hasta la fecha 12 ingenios) y cubana (dos experiencias pilotos). Se está considerando la extensión de la metodología hacia la industria textil.
- Programa de formación SafeWork con empresas de diferentes tamaños, delegados sindicales en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en las empresas y la Dirección General de Seguridad e Higiene de la Secretaría del Trabajo en México, con vista a la construcción de un programa nacional tripartito SafeWork / Trabajo Seguro.
- Estudio sobre Indicadores de Trabajo Decente y Nueva Cultura Laboral con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México, para identificar sinergias entre los dos conceptos y definir eventuales áreas de cooperación hacia el futuro.
- Estudio sobre el impacto de la integración económica en el empleo en México, Argentina y Brasil, en estrecha colaboración con el departamento EMP/STRAT en Ginebra y la Oficina Regional.
- Estudio sobre Trabajo Decente y Empleo en Cuba, integrado entre otros por diagnósticos del sistema de la formación profesional, de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, de la seguridad social, del empleo y de las estadísticas en materia laboral.

**CAPÍTULO SEGUNDO**  
**EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.**

## **2.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y SUS ANTECEDENTES.**

Las Constituciones Políticas de 1814, 1824 y 1857 son el antecedente del constitucionalismo social mexicano, declarado formalmente en 1917. Cada una de ellas aporta elementos de gran relevancia; cada una contiene aciertos para su momento histórico, por lo cual, de cierta manera, las tres forman una serie del liberal-socialismo.

La ley de 1814, plataforma del constitucionalismo mexicano, encuentra su fundamento en Los Sentimientos de la Nación, documento redactado por el insurgente José María Morelos y Pavón, cuya proyección social trascendió hasta el Congreso Constituyente de 1917, cuando se refiere al "jornal del pobre".

Esta Constitución, la de Apatzingán, cuyas ideas democráticas provienen de la doctrina de la Revolución francesa y de los modelos de las constituciones también francesas, de 1793 y 1795, implementa la libertad de trabajo. La Constitución de 1824, la primera del México independiente, consignó en el artículo 50, fracción XXIII, disposiciones interpretadas como otro de los antecedentes de la libertad de trabajo.

Con el presidente Benito Juárez, en 1857 se redacta una Constitución liberal por excelencia, la cual proclama los derechos del hombre preponderando el pensamiento individualista, no obstante la expresión del pensamiento social en el congreso que la precede. Con razón, el Maestro Trueba Urbina expresa que ésta pudo haber sido la primera Constitución político-social (de México y del mundo). Los elocuentes discursos de pensadores de gran valía, entre ellos Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga, José María del Castillo Velasco, reflejan la extraordinaria visión social convertida en

el inductor de lo social en la Constitución, limitada en esta carta magna, solamente al planteamiento "del derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades y al salario de subsistencia".

El corte individual y liberal de la carta magna se matiza con el primer artículo, sobre el reconocimiento a los derechos del hombre como la base y el objeto de las instituciones sociales. Incluso, al consagrarse la libertad, se empieza, junto con la independencia nacional, a moldear el sistema social para estructurarse formalmente en 1917. Deben recordarse las distintas leyes estatales, sustantivas y adjetivas, relacionadas con el trabajo y su influencia legislativa posterior.

Esta Constitución, a pesar de no consignar expresamente los derechos sociales, sí garantiza la libertad de trabajo, se refiere a los contratos de trabajo, de obras y de aprendizaje y a la de libertad de reunión y de asociación. La omisión de normas expresas sobre las garantías sociales es atribuible a la influencia liberal citada y a la sumisión de la sociedad a las costumbres heredadas de la Colonia y de las cuales no lograba zafarse en definitiva.

Así se vislumbra el pensamiento de los liberales en México; un pensamiento humanista con rasgos del socialismo en su expresión más pura. Se le conoce como la corriente que libera, opuesta a la conservadora de la época, refugiada y aferrada a sistemas extranjeros por intereses individuales, y compuesta por grupos elitistas sin escrúpulos, carentes de interés por salvaguardar la soberanía de la nueva nación; plutócratas y aristócratas con deseos de conservar el poder aferrados a la política, también interesada, del extranjero.

Las etapas constitucionales señaladas corresponden a momentos de convulsión de una nación en defensa de su independencia y de su soberanía, la cual pretendía ser arrebatada y dominada tanto por coronas europeas como por Estados Unidos de América. La mera referencia a estas consideraciones que merecen, sin duda, análisis exhaustivos, como muchos ya hechos por historiadores y constitucionalistas, por su señalada profundidad e importancia



explican la confusión política, la lucha y la mezcla de intereses para imponer ideologías, establecer privilegios y ocupar el poder.

Las reformas hechas a la Constitución de 1857 fueron desafortunadas; y más tarde favorecieron la dictadura porfirista. El combate revolucionario en los primeros años del siglo XX se nutrió de un movimiento social alentado principalmente por el Manifiesto del Partido Liberal (1906) y la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, esenciales en la Constitución social mexicana de 1917.

### **LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

La Constitución política se redactó en el seno de acalorados y profundos debates en voz de ilustres luchadores sociales, guiados por el anhelo auténtico de justicia social. Recoge los principios liberales de la Constitución de 1857 y suma aquellos que responden a la preocupación social del pueblo mexicano: principalmente los derechos agrarios y laborales vertidos en sus artículos 27 y 123, respectivamente, con una prolífica derrama de beneficios sociales.

La Carta Magna, con innumerables reformas pero vigente aún, representa el acta de nacimiento del constitucionalismo social mexicano y universal por su trascendencia, al influir en otros textos constitucionales, directamente o a través del Tratado de Paz de Versalles, en cuestiones laborales y de seguridad social. Algunos de esos textos, como ya se dijo, corresponden a países hermanos de América Latina, lo cual justifica que el maestro brasileño, Russomano, diga que "el artículo 123 de la Constitución de 1917, es la raíz más honda del derecho del trabajo latinoamericano".

### **Constitucionalismo Social Formal.**

El constitucionalismo social mexicano se funda con la Constitución Política de 1917, y es el resultado de acontecimientos políticos internos a partir de la Independencia. Consecuencia de los imperios, la reforma, la dictadura y la revolución armada: sus reformas, afortunadas unas y desafortunadas otras, son efectos de transiciones, crisis, tecnología, comercio, globalización.

Asimismo contribuyen relevantes eventos sociales y políticos mundiales, como acontece señaladamente con la cuestión social de Europa y su ascendencia sobre los liberales mexicanos de la época, redactores del Manifiesto del Partido Liberal, en el cual se precisan las normas sociales en torno al trabajo, presentadas y defendidas por el grupo obrerista y el núcleo liberal del Congreso Constituyente.

Esas normas, junto con las del artículo 27 -referido a la cuestión del campo, de la tierra y sus entrañas-, son la esencia socialista de esta Constitución. En realidad, responden a la adecuación del derecho a las circunstancias reales, como parte de la evolución, incluida la social, cuya razón, descansa en los procesos de integración, fusión y re fusión de masas.

El derecho del trabajo nace formalmente en el siglo XX tras una prolongada y convulsionada gestación, la cual culmina con lo que puede denominarse un glorioso alumbramiento. El trabajo, reconocido como un valor universal de tiempo atrás, curiosamente no había provocado los intensos debates sobre la condición individualista del mismo, como ocurre hasta el siglo XIX con el surgimiento de la cuestión social. La condición colectiva, por otra parte, se debate propiamente en el siglo actual, escenario de su nacimiento, evolución y fortalecimiento; y en las últimas décadas, de su lucha contra el debilitamiento y de los esfuerzos por su resurgimiento. Estos desafíos, definirán a un derecho laboral distinto, lo cual hará que se cancelen los pronósticos de su desaparición y limite la dualidad para encaminarse a una auténtica armonía laboral exigida por la sociedad.

La cuestión social, incluidos el socialismo utópico, la concepción materialista de la historia y la dialéctica, el concepto de lucha de clases, la social democracia y el socialismo de las encíclicas papales, es el componente de un socialismo listo para regir los cánones constitucionales de naciones como las latinoamericanas, amantes de la libertad, por la que luchan al igual que por la igualdad y la justicia, con la certidumbre de alcanzar la paz.

## **La Gestación del Derecho Mexicano del Trabajo.**

El derecho del trabajo es, como el derecho mismo, universal, su nacionalización es sólo una referencia específica para conocer y atender su trayectoria en un ámbito socio-geográfico, para revelar el nivel de desarrollo de una sociedad determinada e incluso el de ciertos núcleos que la componen. La esencia humanista y las características del derecho del trabajo (dinamismo y expansividad) son invariables y así continuarán; de variar, se conformaría otra rama jurídica distinta, sobre el mercado del trabajo o relaciones industriales.

En la historia del derecho mexicano, la cuna del sistema laboral es la Declaración de los Derechos Sociales contenida en el artículo 123 de la Constitución. La genética social está impresa en el trabajo del hombre. El derecho social brota del derecho individual y se erige paralelo a la garantía individual laboral reconocida en el artículo 5o. constitucional, sobre el derecho personal para ejecutar un trabajo mediante la actividad libremente escogida, con la sola limitación de la licitud y con la prohibición del trabajo gratuito o forzado.

“...El derecho del trabajo se caracteriza por su permanente fluir. Su marcha incesante y constante concierne a la evolución social natural, hasta la revolución. Se trata de un sistema jurídico con entornos múltiples incapaz de abandonar sus postulados. Los presagios contrarios, sugeridos por las casi permanentes crisis (con cualquier contenido, dimensión y consistencia) y pre dictaminados por varios autores”, corresponden sólo a eventualidades analizadas u observadas parcial o unilateralmente”<sup>1</sup>. Precisamente, los insustituibles postulados serán los útiles para frenar los excesos de las nuevas tendencias limitantes de la libertad y de la igualdad por las que tanto se ha luchado. El equilibrio y la paz sociales no dependen, y no pueden depender de ideologías aventuradas y parciales.

---

<sup>1</sup> [www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/92/art/art5](http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/92/art/art5). 29 de Abril de 2008. 10:23 AM.

La dinámica social de la materia propicia el cambio normativo. Existe la conciencia de la inconveniencia de leyes laborales estáticas, de su escasa funcionalidad y, por lo tanto, pobre eficacia, pero igualmente se conoce la condición invariable de rigidez en sus principios como exigencia propia de la justicia social. Las reformas a las normas laborales constitucionales sólo se pueden producir con plena justificación.

El contenido del artículo 5o., en su esencia, la libertad del individuo al trabajo, no ha sido transformado; sus dos reformas corresponden a renovaciones convenientes para lograr un reacomodo textual, por llamarlo de algún modo. En cuanto al trabajo, en el capítulo de las garantías sociales, artículo 123, la norma constitucional ha sido reformada en dieciocho ocasiones. No todas las modificaciones eran necesarias, pero las justificaciones siempre aludieron a la necesidad de protección y de seguridad jurídica.

Una de las modificaciones convenientes y de gran trascendencia fue la primera, hecha en 1929, para asignar carácter federal a la legislación laboral, ante la diversidad de normas estatales con disposiciones encontradas, incompletas, promulgadas en distintas entidades federativas que significaban un obstáculo para la consecución de la igualdad entre los mexicanos.

El derecho del trabajo en México nace en el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase “trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona que lo realiza”.

Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo, nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la flexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos.

Es particularmente importante repasar los antecedentes, aun cuando sea en forma sucinta, proporcionan una visión panorámica que permite comprender, a través del eslabonamiento de los acontecimientos históricos, las condiciones que tuvieron que confluír para que se produjera la primera declaración de los derechos sociales. Este repaso histórico también permite entender el sustento de esos derechos y la viabilidad de los mismos.

### **La Época Precolonial**

Poco hay que decir en torno a la posible forma de regulación que las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores, los datos que nos llegan distan de tener algún rigor científico. En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres, así lo revela Hernán Cortes en su Carta de Relación que dirige al Rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a Tenochtitlán: “Hay en todos los mercados y lugares públicos a dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”.

Esos artesanos y obreros libres debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.

### **La Colonia.**

#### **a) Las Leyes de las Indias.**

De los ordenamientos jurídicos de la época colonia son las que sobresalen, las cuales se dieron por iniciativa de los Reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones contenidas en esas leyes, al grado que forman parte de las legislaciones contemporáneas, sin desmerecer en este nuevo contexto; antes bien, no se concibe que un régimen laboral que se precie de justo, las pudiera dejar al margen.

Genaro V. Vázquez señala en su obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las indias*, que "...entre las disposiciones contenidas en esta reglamentación máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, destacaban por su importancia las que se referían a la jornada día, la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; el establecimiento a la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades"<sup>2</sup>.

Pese a todo, no existían en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tienden a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, que son más bien medidas de misericordia, actos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de Indias, la verdad fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica, de ahí la conocida expresión del Marqués de Lacroix: "Obedézcanse pero no se cumplan."

Genaro V. Vázquez atribuye el escaso cumplimiento de las Leyes de las Indias a las razones siguientes: falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes; ausencia de instrumentos efectivos para

---

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1*, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1998, 15 edición, pp.45 y 46.

hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones, confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; ignorancia de la ley en las provincias mas distantes; pretender que las leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España.

Las Leyes de las Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la positividad como "un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente".

### **b) La Encomienda.**

Ante tal panorama, paralelamente apareció la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas, la encomienda se estableció debido a diversos factores, "...en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin salario alguno. Además, los indígenas ignorantes de la significación y la utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica"<sup>3</sup>

La encomienda se instauró por mercedes reales en favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y darle tributo como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, luego degenero en un sistema de explotación, el cual a través de diversas cédulas reales se fue tornando más y más injusto, y peor aún, se llegó a darle una

---

<sup>3</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 2º edición, México DF, 1998, P. 112.

aplicación alejada de lo ordenado por la Corona Española, en detrimento de los indios.

### **c) El Repartimiento.**

La encomienda fue perdiendo paulatinamente su eficacia, a cambio de lo cual fueron surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento o catequil, que se estableció a fines del siglo XVI y el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo, el servicio que se prestaba por repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos, circunstancia que debía constatar el funcionario denominado juez repartidor.

El sistema de repartimiento se prestó a un sin número de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían de enviar a los legares donde se necesitaba su mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas. Ante tales injusticias, en 1601, una cedula real prohibió el repartimiento: en 1609 se restableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente, quedando solo la obligación de los pueblos indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo de las minas.

### **El Trabajo por Jornal o Peonaje.**

La disminución de la eficiencia del servicio obligatorio, aumentaba la del trabajo de los que se ofrecían como gañanes (trabajadores libres) para las labores agrícolas, ganaderas y mineras, los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, lo cual les era más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo con ello, al menos, garantizado el sustento.



Este sistema creció rápidamente al obligarse al trabajador a arraigarse por motivos de deudas. Así los llamados peones acasillados quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales, el peonaje representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo, pese a todos los defectos que se le pudieran encontrar, cumplió con finalidades que la encomienda no pudo realizar y fue más benigno que otros trabajos como el de los obrajes y talleres.

### **e) Los Obrajes.**

Pese a que se dijo cuando nacieron los obrajes, que eran el inicio, en América, de un gran desarrollo manufacturero, y a que de alguna manera son el antecedente de la fábrica actual, su realidad fue muy distinta, pues sé les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones tales, que su funcionamiento y rendimiento resultaron precarios.

Se hallaban en desventaja con otra institución de producción manufacturera, como fueron los talleres de artesanos, los que gozaban de infinidad de privilegios al amparo de los gremios, la deplorable situación de los obrajes se plasma con lujo de detalle en la desgarradora descripción que Alejandro de Humboldt hace de las condiciones que imperaban a principios del siglo XIX en esos centros de explotación.

Los obrajes no lograron un desarrollo importante por el carácter de la economía de la Nueva España, con una clara tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de producción, por la insuficiencia del capital industrial y la reiterada negativa de la Iglesia, principal prestamista, a conceder créditos y por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios.

### **f) El Taller y los Gremios.**

El taller artesano se hallaba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos, se conoce a

los gremios de esta época como los mas agudos enemigos de todo avance de la técnica aplicable en las industrias, los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios, en los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz, con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior.

El acceso a la maestría constituyo también un verdadero y odioso privilegio, reservado tan solo a los que demostraban su limpieza de sangre y ser cristianos viejos, con esas limitaciones surgió una pequeña burguesía industrial representada por los maestros y artesanos, en oficiales y aprendices, que eran mestizos, indios y negros.

No fue hasta el languidecer de la época colonial cuando desaparecieron los gremios; la Ley de 8 de junio de 1813 autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fabricas sin que para ello requirieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio.

### **La Época Independiente**

El ambiente que privaba en las postrimerías de la época colonial, se describe perfectamente en la representación, documento suscrito por don Manuel Abad y Queipo, obispo de Valladolid, en 1799, y que dirigió al monarca español, sobre el estado de las cosas, Abad y Queipo relataba que "...los 4,500,000. Pobladores de la Nueva España se agrupaban en 3 clases: españoles, indios y castas"<sup>4</sup>. Narraba como los españoles, siendo un décimo de la población total, acaparaban casi la totalidad de las riquezas, y como las otras

---

<sup>4</sup> De Buen, Néstor, Op. cit. pp114 a 116.

clases eran meros tributarios, objeto de la más injusta degradación.

Resaltaba, asimismo, que el español tenía interés en que se observaran las leyes, pues era una garantía de continuar en su situación de privilegio, mientras que los integrantes de las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que solo reconocían en la medida de sus faltas y delitos. Así mismo, propuso reformas para subsanar esos errores.

El primer acto legislativo de los insurgentes fue el decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810, que fue confirmado por el Bando del Generalísimo de América en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

El artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón establecía que ningún empleo, cuyo horario se erogara de los fondos públicos, o que elevara al interesado de la clase en que vivía, o le diera mayor lustre que a sus iguales, podría ser llamado de gracia, sino de rigurosa justicia. En lo referente a la materia laboral el artículo 30 del mismo ordenamiento establecía que quedaban enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificaría el desempeño de ellos.

Ante la indecisión y el temor mostrado por López Rayón de que se desatara una revolución popular, surgió José María Morelos y Pavón; fue el quien transformo y encauzo el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social, junto al movimiento armado, Morelos no descuido sentar las bases para la organización del naciente Estado mexicano; convocó a un Congreso, el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado entre otros ilustres ciudadanos, por Rayón, Liceaga, Verduzco, Bustamante, Coz, Quintana Roo, Murguía y Herrera; en la apertura de las sesiones se llevo un documento elaborado por Morelos, denominado Sentimientos de la Nación.

En los 23 puntos que consta el documento, la esencia, la concepción de la justicia social, se plasma en el punto número 12 que establecía: "12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto."

De la misma forma, en los puntos 9 y 10, también disponía que los empleos sólo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.

### **La Constitución de 1824**

Luego de que el 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejército Trigarante a la Ciudad de México, se consumara la independencia nacional, comenzaría una etapa de gestación de la nacionalidad mexicana; así se inició una larga cadena de hechos en la búsqueda de la identidad nacional. Comenzó con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822; se dio el intento de reconquistar a la Nueva España por parte de una minoría de españoles; siguió la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México; hasta llegar a la Constitución de 1824, que es el más claro reflejo de las difíciles condiciones en que fue alumbrada la nación mexicana.

"...La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso más bien fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas; los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes, en el aspecto social no se dieron cambios; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano; no hubo, en ese renglón, rompimiento radical con el pasado"<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Constitución y su interpretación por el poder Judicial de la federación, coordinación General de Compilación y su sistematización de tesis, México, 1999, CD-ROM.

En materia laboral, antes bien, se dio el estancamiento; así se desprende de lo asentado por Guadalupe Rivera Marín en su obra *El Movimiento Obrero en México, 50 Años de Revolución*; narra que hacia 1823 nos encontrábamos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

Solo de manera genérica mencionaremos que ni las constituciones centralistas de 1836 (7 Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas), ni el Acta de Reformas de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

### **La Constitución de 1857**

Al derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, con la Revolución de Ayutla, se abrió una perspectiva extraordinaria para que se cumpliera con las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derechos de esa época, con la salida de Santa Anna, Don Juan Álvarez, convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, el que da como resultado la Constitución de 1857.

Con una marcada línea individualista-liberal, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4º) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5º)

Las condiciones de la época no fueron propicias para el reconocimiento del derecho del trabajo, destaca en los debates del Constituyente la intervención de Ignacio Ramírez, "El Nigromante", quien en la sesión del 7 de julio de 1856, vehemente reprochó a la comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las

penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de utilidades.

Otra intervención relevante fue la Ignacio Vallarta, el 3 de agosto de 1856; se pronunció en contra de lo expresado por Ignacio Ramírez, sostenía Vallarta, que ante una industria incipiente como la de ese momento histórico, no era factible proteger al trabajador sin arruinar a las empresas como una consecuencia natural; lo que ciertamente no había propuesto Ignacio Ramírez en su discurso del 7 de julio. A lo largo de su intervención el diputado jalisciense, después de describir la deplorable situación social que prevalecía, expuso que el constituyente nada podía hacer por remediarla, en primer lugar por el principio de "dejar hacer, dejar pasar", en segundo lugar por no corresponder estas cuestiones a la constitución, sino a las leyes secundarias.

### **La Legislación de Maximiliano.**

El triunfo de los liberales sobre los conservadores marcó el inicio de la nueva época fértil por lo que hace a la reglamentación jurídica, cuando el Presidente Juárez iniciaba su labor de consolidación normativa, lo que se refleja en las Leyes de Reforma, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III, que se expresaron de modo destacado en el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo.

Contrario a las intenciones de los conservadores que le dieron todo su apoyo, Maximiliano, elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad. Así lo dejó ver desde el momento en que una comisión le ofreció la corona de México, en abril de 1864; con ese motivo declaró: -Acepto el poder constituyente con que ha querido investirme la nación, cuyo órgano son ustedes, pero sólo lo conservaré el tiempo preciso para crear en México un orden regular y para establecer instituciones sabiamente liberales. Así como lo anuncié en mi discurso del 3 de octubre, me

apresurare a colocar la monarquía bajo la autoridad de leyes constitucionales, tan luego como la pacificación del país se haya conseguido completamente-.

El 10 de abril de 1865, Maximiliano, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, que se hallaba imbuido de un gran espíritu proteccionista; en los artículos 69 y 70, pertenecientes al capítulo XV, de las garantías individuales; se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la ley lo dispusiera; se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para empresa determinada; y que para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener la autorización de sus padres o curadores, y a falta de estos de la autoridad política.

También expidió, el 1° de noviembre de 1865, la ley del trabajo del Imperio, que disponía, entre otras cosas, la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas; el establecimiento de una inspección de trabajo, y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

### **Los albores del Siglo XX**

Respecto a esta época el Maestro Trueba Urbina refiere: "...Nadie duda que la mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un largo período de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los demás, lo cierto es que ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo nacía el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX, mas la inquietud social que lo

gesto se empezó a volver incontenible hasta estallar en 1910”<sup>6</sup>.

Como un augurio del trascendental movimiento social, el primero en el mundo en el siglo XX, se suscitaron importantes acontecimientos, los cuales actuaron como catalizador para que estallara el descontento contra la dictadura porfirista. Entre esos acontecimientos sobresalen las huelgas de Cananea y de Río Blanco, toda la huelga del mineral sonoreño, como la de la industria textil de Río Blanco fueron reprimidas con lujo de violencia; quedando de manifiesto la alianza de Díaz con la burguesía, sobre todo en el último caso a través del laudo parcial que dictó el 4 de enero de 1907; en ese momento el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; sólo era cuestión de tiempo.

### **El Programa del Partido Liberal Mexicano.**

Contemporáneamente a estos movimientos represivos, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, suscriben el Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1° de julio de 1906, en la ciudad de San Luís Missouri, un programa político, anti-reeleccionista, libre-pensador, xenofóbico, anticlerical, laborista y agrarista, que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y, en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado Programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados:

**“21.-** Fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias; establecer el salario mínimo de \$1.00 (Un peso) en la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y demás 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.

---

<sup>6</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4ª Edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1978, 4° P. 220.



**22.-** Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

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

**24.-** Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

**25.-** Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene 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 patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

**27.-** Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

**28.-** Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de 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 campo y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

**31.-** Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más 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 todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que los trabajos de la misma se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

**33.-** Hacer obligatorio el descanso dominical”<sup>7</sup>

No debemos olvidar que todos estos postulados y algunos otros análogos fueron enarbolados en la lucha revolucionaria y muchos quedaron plasmados en la Constitución de 1917. De este modo, los principales aportes del Partido Liberal Mexicano, fueron retomados y convertidos en la conciencia de la Revolución; pero el movimiento que les dio cauce fue el movimiento político iniciado por Don Francisco I. Madero y su Plan de San Luís.

### **Plan de San Luís.**

“...La campaña orquestada por Don Francisco I. Madero, de profunda trascendencia política, democrática y, principalmente social, en la cual no sólo organizó un partido político: “El anti reeleccionista”, sino que también publicó un libro, el cual produjo una verdadera conciencia cívica en la sociedad mexicana: “La sucesión Presidencial”<sup>8</sup>.

El 05 de Octubre del mismo año, es decir de 1910, lanza su ya mencionado Plan de San Luís, origen inmediato de la revolución de ese mismo año. En dicho Plan, propugnaba la plenitud del sufragio efectivo y la no reelección del Presidente de la República, de Gobernadores y de Presidentes Municipales; la restitución de los terrenos a los pequeños propietarios, despojados a consecuencia de las leyes de colonización y baldíos.

---

<sup>7</sup> Moreno, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial. Pax-México, 5ª Edición, México, 1979, pp. 225y 226.

<sup>8</sup> Ibídem, P. 227

Por otra parte, invitaba el movimiento armado contra la dictadura porfirista. Sabemos que esa revolución fue la que dio fin a la dictadura de más de tres décadas de Porfirio Díaz

En transcurso del año de 1911 hubo varios planes de diversa importancia, algunos de tendencia progresista, como el Plan Político Social del 18 de Marzo; el Plan de Texcoco, del 23 de Agosto; pero el más importante fue el Plan de Ayala, encabezado por el Gral. Emiliano Zapata Salazar, éste es el de mayor trascendencia en el aspecto agrario y tuvo mayores consecuencias porque sus sostenedores lucharon por la reforma agraria hasta 1920.

### **Los Movimientos Obreros.**

Entre los de mayor importancia deben de mencionarse la Huelga de Cananea y la de Río Blanco; las cuales fueron férreamente reprimidas por Porfirio Díaz.

#### **La Huelga de Cananea.**

La Huelga de Cananea estalló en Junio de 1906, sostenida por miles de trabajadores, dirigidos por Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara. Se emplazó contra una empresa minera norteamericana, cuyo gerente era el coronel William C. Creene. Las reclamaciones fundamentales eran:

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

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

I.- Destitución del empleo del mayordomo Luís (nivel19)

II.- El mínimo del sueldo del obrero sería de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co. Se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes”<sup>9</sup>

La empresa rechazó las demandas y pidió el apoyo armado, no sólo del Estado de Sonora, sino también el de Los Estados Unidos. Los empleados de la empresa dieron muerte a varios obreros mexicanos. El gobernador Rafael Izábal, incondicional del imperialismo, llegó a Cananea con más de 200 norteamericanos armados. Muchos trabajadores fueron muertos con el consentimiento del Presidente Díaz. Al ser vencidos los huelguistas, los dirigentes del movimiento fueron encarcelados en San Juan de Ulúa, Veracruz.

### **Huelga de Río Blanco.**

La sostuvieron los obreros textiles de la comarca de Veracruz, Puebla y Tlaxcala, a fines de 1906 y principios de 1907. El conflicto fue sometido al arbitrio de Porfirio Díaz, quien dictó su laudo a principios de 1907 en el cual ordenaba que los trabajadores regresaran a las fábricas el día 07 de Enero de 1907. El laudo fue una burla para todos los trabajadores, ya que se les negó todo derecho. En Río Blanco no retrocedieron y el día 07 de Enero salieron a manifestarse a las calles, hambrientos como estaban se arrojaron sobre las tiendas de raya y las casas de empeño, propiedad de españoles y franceses lo cual dio lugar a una represión brutal, terrible sobre los jornaleros de Santa Rosa, Nogales, Cocolapan y El Yute en Orizaba. Cerca de Nogales, la matanza fue horrenda y la dirigió el Gral. Rosalino Martínez, subsecretario de Guerra del gobierno de Díaz. Este militar recibió el homenaje de industriales y autoridades de la comarca el día 08 de Enero, en río Blanco.

Algunas narraciones de aquella época, nos dicen que en plataformas de ferrocarril, fueron llevados los cadáveres al puerto de Veracruz para ser arrojados al mar.

---

<sup>9</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1977, Pág. 6.

Más revelador es el dato de que en la región de Río Blanco había cerca de siete mil jornaleros. Cuando las actividades se normalizaron, el número de los que volvieron al trabajo apenas sobrepasó los cinco mil, lo que demuestra que entre los muertos, heridos, presos o que huyeron, pasaron de mil quinientos.

### **La Revolución.**

Dentro de las causas que generaron al gran movimiento social de principios de siglo, encontramos las siguientes:

1. El régimen de gobierno, en el cual se vivió al margen de la Constitución.
2. El rompimiento de las ligas del poder con el pueblo, que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo, y al menesteroso la ley le negó su protección.
6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo
7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
8. Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916.

Los primeros gobiernos, en el movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, con base en el punto 7 del Plan de San Luís, de fecha 5 de octubre del mismo año, precipitó los acontecimientos que culminaron con la renuncia de Porfirio Díaz a la presidencia y con la firma del tratado de Ciudad Juárez el 21 de mayo de 1911.

“...Luego del interinato de Francisco León de la Barra en la presidencia y como resultado una de las elecciones más democráticas, Francisco I. Madero, asumió la presidencia constitucional de la República el 6 de noviembre de 1911. Una vez en el poder no implementa ninguna reforma social trascendente, lo que origina brotes de insurrección como el de Emiliano Zapata con el Plan de Ayala”<sup>10</sup>.

Los gobiernos posteriores, tampoco concedieron beneficio social alguno, ni el efímero mandato de 45 minutos de don Pedro Lascurain, por razones obvias, por más altruistas que hubieran sido sus intenciones. Peor aún, en el espurio gobierno del General Huerta, capaz de asesinar con tal de lograr sus objetivos, antes que mejoras sociales se presentó un retroceso en este renglón.

Al ascender Huerta al poder, Venustiano Carranza y el Congreso local coahuilense desconocen al jefe del Poder Ejecutivo Federal por lo que enviaron a los demás Estados a hacer lo propio, el 26 de marzo de 1913 Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe, con el cual desconoció a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación; asimismo, se constituyó en primer jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto fuera factible convocar a elecciones, y entonces entregar el poder a quien resultara electo.

Carranza pronunció un discurso en Hermosillo, en el que se muestra consciente del que el pueblo no se conformará con una victoria solo de nombre y re nida con los benéficos sociales, en esa ocasión se dijo; Sepa el pueblo de

---

<sup>10</sup> De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. sexta edición, México, 1961, Tomo 1, pp. 835 y 836.

México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas.

El 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe adiciona, en Veracruz, el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y ya no solo político como lo fue en su nacimiento, formaban parte de las adiciones siete artículos, entre los que destacaba, por ser la base social del movimiento armado, el artículo 2º, que en el aspecto laboral sostenía; que el primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre si..Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases propietarias.

### **Leyes de los Estados Antes de 1917.**

En este ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo mas destacado: La Ley de Relaciones Familiares, La Ley del Municipio Libre y de la Ley Agraria del 6 de enero de 1915 de Luís Cabrera; impregnados de este espíritu reformador, los gobernadores y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los que, a la postre, se echaría mano para conformar el texto original del artículo 123 constitucional.

“...El día 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes D., estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario. En San Luís Potosí, por Decreto de 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez estableció el salario especial para el trabajo de las minas, el

pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados”<sup>11</sup>.

El gobernador Luís F. Domínguez estableció en Tabasco, por decreto de 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

En Jalisco el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también establecía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En la misma entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamento la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

En Veracruz, el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal (Decreto de 4 de octubre de 1914). En el mismo Estado, el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, también en Veracruz, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República.

En Yucatán el general Salvador Alvarado, expidió dos leyes en materia de trabajo; la del 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, que

---

<sup>11</sup> De buen Lozano, Néstor. Óp. Cit. Pp. 113 y 137



junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre, fueron conocidas como los Cinco Hermanas. El segundo ordenamiento laboral citado contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 constitucional; reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el Proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que elaboró, en abril de 1915, una comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos. Un proyecto bastante completo, pero que no produjo los beneficios o resultados que de él se esperaban, ya que quedó encerrado en los moldes del Derecho Civil y, desde ese punto de vista, estaba muy por detrás de las leyes ya se encontraban vigentes en Veracruz y Yucatán.

En el Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, el gobernador Gustavo Espinosa Míreles, expidió un decreto por el cual se creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección del trabajo; el 27 de octubre de 1916, promulgó la Ley del Trabajo que reprodujo prácticamente el proyecto Zubarán, tan sólo agregó tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas; este último aspecto constituye uno de los antecedentes legislativos más remotos sobre la materia.

### **El Constituyente de 1916-1917**

Por Decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo, para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución. En la exposición de motivos se dijo que "...si bien la Constitución de 1857, fijó el procedimiento para la reforma (artículo 127), por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno"<sup>12</sup>.

### **El Proyecto Carranza.**

Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral que sesionó en jornadas preparatorias previas a la apertura de sesiones ordinarias, se inicio el 1° de diciembre de 1916, un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro, en donde, tras el discurso inaugural, Carranza presentó un Proyecto de Constitución reformada. Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.

La fracción X del artículo 73, facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual era garantía de que efectivamente se haría. Al artículo 5° se le agregaba el siguiente párrafo: El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

La Comisión encargada de estudiar el artículo 5° del Proyecto de Carranza, presentó, por tercera vez, en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto, el principio de la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños. Se

---

<sup>12</sup> Bailón Baldovinos Rosalío. Derecho Laboral, Editorial Mundo Jurídico, México, 1995, P. 66

negó, en cambio, a incluir en el dictamen otros principios también propuestos por los diputados Aguilar, Jara y Góngora referentes a salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo; derecho de huelga; indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo. Se argumentó que no era propio, que principios de esta índole formaran parte de la sección de garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

La Comisión de Constitución presentó el Proyecto a la Asamblea, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, fue aprobada por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. De este modo, pasó México a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales.

“...La Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores, es la expresión de la lucha armada iniciada 1910; es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora”<sup>13</sup>.

### **2.1.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

La importancia del artículo 123 constitucional encuentra su máxima expresión en las palabras del constitucionalista Jorge Carpizo cuando señala que Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

---

<sup>13</sup> R. Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 6º Edición, México, DF. 1992, P. 29

## **Reforma Constitucional de 1917.**

La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así llegaría a tener el valor de una hoja de papel.

Durante los 12 años siguientes a la aprobación de la Declaración de los Derechos Sociales, el texto original se conservó intacto, fue hasta el 6 de septiembre de 1929, cuando se publicaron en el Diario Oficial las primeras reformas; a partir de ese momento el artículo 123, ha sido objeto de 37 modificaciones.

De aquí que se pueda decir que, como resultado de las decisiones políticas y jurídicas fundamentales adoptadas y positivizadas por el Congreso Constituyente de 1916-1917 y por el Poder Reformador Constitucional Revisor a través de diversos decretos de reformas, en el artículo 123 actual se sientan las bases sobre la materia del derecho del trabajo: empleo, jornada máxima, salario mínimo, participación de utilidades y seguridad social, protección a la maternidad y los menores asociación profesional, contratación colectiva y huelga. Así mismo, en dicho artículo se precisan las autoridades del trabajo y las ramas industriales de jurisdicción federal, así como las bases que se deben observar en las relaciones entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La estrecha vinculación que existe entre la vida social y el derecho, exige que éste cuente con los medios necesarios para adaptarse a las transformaciones o los cambios que se operan en la realidad. Como resultado, la Constitución establece un mecanismo con el fin de armonizar, de manera continua, las formas políticas y jurídicas con las formas reales de vida.

En efecto, el artículo 135 dispone que para que la constitución pueda ser adicionada o reformada, se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de los diputados y senadores del Congreso de la Unión, o en sus recesos a la

Comisión Permanente, formular la declaración pertinente.

En vista de ello, cabe señalar en primer término, que el texto original de la Constitución de 1917 facultó a la legislatura de cada estado para expedir las leyes en materia de trabajo, debido, "...como señala Mario de la Cueva, a dos consideraciones fundamentales: en primer término, a la convicción de que facultar al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia del trabajo contrariaba al sistema federal, y en segundo término, al convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente"<sup>14</sup>.

"Las reformas hechas al artículo 123 constitucional, en el curso de los 80 años de vigencia de la ley fundamental, corresponden a las fechas y materias siguientes<sup>15</sup>:

- 6 de enero de 1929. Se reforma el preámbulo y la fracción XXIX. Es facultad exclusiva de la Federación legislar en materia laboral. Se declara de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social. En consecuencia, la primera Ley Federal de Trabajo se promulga en 1931 y se abrogan las leyes estatales en distintas materias laborales, aplicadas a partir de 1917. La expedición de la primera Ley del Seguro Social demoró hasta 1943.
- 4 de abril de 1933. La fracción IX se modifica para que el tipo de salario mínimo se fije por las Comisiones Especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y ésta determine cuando no se integren las comisiones respectivas.
- 31 de diciembre de 1938. La reforma a la fracción XVIII, plantea la licitud de las huelgas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los

---

<sup>14</sup> Op. Cit. P.134

<sup>15</sup> Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones, México, H. Cámara de Diputados e Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1985, pp. 933-940.

diversos factores de la producción, organizando los derechos del trabajo con los del capital.

- 18 de noviembre de 1942. Se ratifica la competencia exclusiva de la Federación para conocer de materias determinadas: industrias textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, de hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

- 5 de diciembre de 1960. Se agrega el Apartado B y se incorporan al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de la Federación, territorios federales y del Departamento del Distrito Federal. Tiene por objeto reformar y adicionar el artículo, con el fin de dar mejores prestaciones a los trabajadores al servicio del Estado.

- 27 de noviembre de 1961. Con la reforma al segundo párrafo del apartado B, se agrega al texto palabras para expresar el espíritu del poder constituyente y se ratifica el derecho de los trabajadores al servicio del Estado a percibir una remuneración que nunca será inferior al mínimo fijado para los trabajadores en general en el Distrito federal y en la entidades de la república.

- 21 de noviembre de 1962. Se reforman, en el apartado A, las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII Y XXXI con el objeto de ampliar las disposiciones protectoras de las mujeres y de los menores trabajadores; se establece la minoría de edad laboral a los 14 años y se reduce la jornada de éstos. Se especifican salarios mínimos generales y profesionales y para el campo, y se crean las comisiones para fijarlos. Se establecen las bases para el reparto de utilidades, las excepciones y determinación de montos. Se delimitan las zonas económicas. Se refuerza la estabilidad en el empleo y se protege al trabajador despedido por ingresar a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga. Se establece la obligatoriedad del arbitraje y se incorporan las ramas petroquímica, metalúrgica, siderúrgica y del cemento a la jurisdicción federal.

- 24 de diciembre de 1972. Se modifica la fracción XII del apartado A, respecto de las obligaciones patronales en materia de vivienda, y se propone expedir una ley para crear el Fondo Nacional para la Vivienda integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda y exponga los procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones decorosas.
- 10 de noviembre de 1972. Con la reforma al inciso f de la fracción XI, y la adición a la fracción XIII del apartado A, se establece el Fondo Nacional para la Vivienda para los trabajadores al servicio del Estado.
- 8 de octubre de 1974. Con motivo de las reformas al artículo 43 de la Constitución, por la cual se erigen en estados de la Federación los antiguos territorios de Baja California Sur y Quintana Roo, se suprime el término "territorios federales" y se reforma el apartado B para dar fin a su aplicación en las relaciones de los trabajadores al servicio de los nuevos estados.
- 31 de diciembre de 1974. Se hacen reformas a las fracciones II, V, VI, XV, XXV y XXIX del apartado A, para crear la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre. Se crean derechos escalafonarios y el de preferencia en la colocación de jefes de familia, en igualdad de condiciones. La Ley del Seguro Social se declara de utilidad pública y extiende su cobertura a los trabajadores no asalariados, campesinos y de otros sectores sociales.
- 6 de febrero de 1975. La adición a la fracción XXXI eleva a rango constitucional la garantía social de los trabajadores para capacitarse o adiestrarse.
- 9 de enero de 1978. Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del apartado A. Se establece la obligación empresarial de crear una reserva de terreno para servicios públicos, cuando el centro de trabajo se

ubique en zona suburbana y la población exceda de 200 habitantes. Se prohíbe establecer en esos terrenos expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar. Se implanta la obligación empresarial para proporcionar capacitación y adiestramiento para los trabajadores. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

- 9 de enero de 1978. La fracción XXXI se reforma para ampliar la competencia federal en la aplicación de las leyes del trabajo en los asuntos relativos a: a) Ramas industriales: textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; ferrocarrilera; madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; b) Empresas: aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de



sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

- 19 de diciembre de 1978. Adiciona un párrafo inicial al artículo 123 para reconocer el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil. Al efecto se promoverá la creación de empleos y organización social para el trabajo conforme a la ley.

- 17 de noviembre de 1982. Con motivo de la expropiación de la banca se adiciona una fracción al apartado B, para incorporar a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 28, párrafo 5o. de la Constitución.

- 23 de diciembre de 1986. La reforma a la fracción VI del apartado A, y dispone que los salarios generales rijan en áreas geográficas especificadas y que los salarios mínimos profesionales sean aplicados en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Se ordena la integración de una comisión nacional para la fijación de los salarios mínimos.

- 27 de junio de 1990. De nuevo se reforma el inciso a) de la fracción XXXI, para incorporar a los trabajadores de las entidades de la administración pública federal, que formen parte del sistema bancario mexicano, al apartado A del mismo artículo 123, de competencia federal.

- 20 de agosto de 1993. Se reforma la fracción XIII bis para determinar la aplicación del apartado B en las relaciones de trabajo entre las entidades de la administración pública federal y los trabajadores del banco central, así como los que formen parte del sistema bancario mexicano.

- 31 de diciembre de 1994. Con la reforma al 2o. párrafo de la fracción XII del apartado B, se determina que los conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus trabajadores se resolverán por ésta.

Algunas de las reformas pudieron haberse incorporado al texto de las leyes federales reglamentarias de los apartados A y B, sin necesidad de modificar el texto constitucional. Tal vez ello obedece al interés de ofrecer mayor seguridad jurídica al dar mayor realce a las modificaciones correspondientes.

### **2.1.2. ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.**

En la Constitución de 1857, este artículo expresaba únicamente lo siguiente: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de su trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”. Como lo hemos estudiado en puntos anteriores, este artículo ha tenido reformas sustanciales en lo que respecta a su texto original. La primera de ellas publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1942 y correspondió al segundo párrafo del precepto. Dicho párrafo decía: “En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de los jurados, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta”. Esta parte se modificó para decir: “Las funciones electorales y censales tendrán el carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale”.

La última adición hecha, se refiere a la disposición de no permitir el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea su denominación u objeto. Los demás párrafos quedaron con su redacción original, dando pasó al artículo que hoy conocemos, el cual a la letra dice:

*“...Art. 5º A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

*La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.*

*Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.*

*En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.*

*El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.*

*Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.*

*El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.*

*La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”<sup>16</sup>.*

Este artículo tiene doble reconocimiento; por un lado que el trabajo lícito ennoblece, por modesto que sea, y contribuye al progreso de la comunidad, pero a condición de que el Estado respete las inclinaciones propias de cada individuo; de lo contrario, ni es verdaderamente útil a la sociedad y acaba por convertirse en una pesada rutina para quien lo ejecuta; y por otro que, el Estado ha tenido que introducir excepciones a la fórmula de que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Ahora bien, este precepto legal tiene las siguientes limitaciones:

- Cuando se atacan los derechos de terceras personas; es decir, cuando se afecta el interés o la libertad de quienes conviven con nosotros y se les ocasiona perjuicios con el desempeño de una actividad que pueda resultar ilícita.

---

<sup>16</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México 2009.

- Cuando exista resolución judicial derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva o la pérdida de la libertad por haber incurrido en delito o falta grave;
- Cuando se exige título para la práctica de una profesión o para el ejercicio de una actividad reglamentada por el Estado;
- Cuando se pretenda obligar a una persona a realizar servicios sin el pago de una remuneración adecuada y proporcional al servicio prestado, y:
- Cuando las leyes exigen el desempeño de un cargo (de las armas, de jurado, de carácter censal o electoral, etc).

En todas estas últimas situaciones la libertad de trabajo se encuentra reglamentada o restringida, siempre en aras de un deber del Estado o en beneficio de la comunidad.

### **2.1.3. ARTÍCULO 73 CONSTITUCIONAL FRACCIÓN X.**

Por último, el artículo 73, Constitucional, fracción X, otorga facultades en exclusiva, al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, reglamentarias del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

**“...Artículo 73. El Congreso tiene facultad:**

**X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;...”<sup>17</sup>**

---

<sup>17</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México 2009.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del apartado "A" y contienen, no sólo preceptos que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también constitutivos del derecho procesal del trabajo, así como disposiciones de carácter administrativo que forman el derecho administrativo del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, es otra de las fuentes del derecho del trabajo, convirtiéndose en la reguladora de los principios constitucionales en materia de trabajo y lo hace a través de dieciséis títulos que contienen tanto la parte sustantiva como la parte procesal a fin de convertirse en un todo armónico, que tiene como respaldo un cúmulo de principios, interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales que en forma indudable, han hecho evolucionar el derecho mexicano del trabajo a planos similares con los más avanzados del mundo.

## **2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. (Sus Reformas)**

### **Antecedentes.**

Como antecedentes sobre el tema en análisis, es necesario señalar que para objeto de este apartado se toma como referencia el periodo previo al movimiento armado de 1910.

Durante el Porfiriato, la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. "...A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agro-exportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformado. El campesino aparcerero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno. Ante las consecuencias sociales

de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. Desde los primeros años fueron frecuentes las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y minas, y antes de que terminara el siglo, amplios sectores del antiguo artesanado se movilizaron también, formando grupos de oposición”<sup>18</sup>.

Hacia los años de 1906-1907 una serie de factores (la crisis económica mundial; los primeros intentos obreros por darse una organización autónoma; la presencia de una oposición crítica, armada y con un proyecto nacional) mostraron que la dictadura no tenía solución para esa serie de contradicciones que el proceso económico producía, situación que desencadenó el levantamiento armado de 1910, mismo que una vez triunfante permitió la promulgación de la Constitución de 1917 y la regulación de las relaciones de trabajo en nuestro país.

Por lo que se refiere al surgimiento del derecho laboral a nivel internacional debe decirse que este “se constituyó por presión de los trabajadores, de sus nacientes sindicatos y de partidos obreros. No fue aceptado fácilmente por las clases dominantes, imbuidas del ideal liberal que se negaba a aceptar que la sociedad estaba dividida en clases cuyos intereses podían no coincidir, en particular los de los obreros y patronos. Es decir, las leyes laborales en los diferentes países nacieron en contextos muy poco regulados”.<sup>19</sup>

Como un referente histórico sobre el concepto de previsión social, es posible señalar que desde los inicios del siglo XX, la preocupación por asegurar la vida de los trabajadores dio origen a los primeros reglamentos laborales, ya que antes del surgimiento del Derecho del Trabajo se expidieron leyes que apoyaban el mutualismo, la seguridad social incipiente y los primeros derechos sociales.

---

<sup>18</sup> Jorge Fernández Tomás. México, Historia de un Pueblo, Secretaría de Educación Pública. México DF. 1980.

<sup>19</sup> Enrique de la Garza Toledo, La Polémica sobre la Reforma Laboral en México, ver: <http://www.izt.uam.mx/amet/debate/polemica.doc> página 14 (fecha de consulta 12 de diciembre de 2005. )

En lo que se refiere a los antecedentes sobre el tema de la regulación del trabajo en nuestro país a partir del siglo XX, puede señalarse en principio al régimen de Francisco I. Madero quien en 1911, crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, oficializando diversas acciones en favor de los trabajadores.

Una vez promulgada la Constitución Federal de 1917, la misma estableció en su artículo 123, entre otros, los siguientes derechos: la fijación de jornada máxima de ocho horas; la indemnización por despido injustificado; el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores; y el establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social, es preciso tener en cuenta que en este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado, incluye la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el servicio de inspección del trabajo a cargo de un departamento específico.

“...Debe recordarse que el texto original del artículo 123 facultaba a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje. Unos años mas tarde en 1927 se creó la institución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las materias o en las zonas federales y en 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión. Es oportuno recordar que la Ley Federal del Trabajo emitida en 1931 designó como autoridades en dicha materia a las Juntas Municipales de Conciliación, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a los Inspectores del Trabajo y a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución”<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> <http://www.stps.gob.mx/> (fecha de consulta 13 de diciembre de 2009. 22:30 Hrs)



Posteriormente en 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es hasta enero de 1978 que el Poder Legislativo reformó las fracciones XII, XIII, XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. A través de dichas reformas se consignó el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como la citada materia de capacitación y adiestramiento, y la seguridad e higiene en el trabajo.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo tuvo diversas modificaciones, entre otras, la reforma al artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En enero de 1980 se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos 14, 15 y 16, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral, Al inicio del periodo presidencial 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral y en 1984 se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y “con motivo de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte”<sup>21</sup>.

### **Contexto de las Reformas al Marco Legal en Materia del Trabajo.**

El escenario en el que se inscribe el más reciente proceso de reformas al marco jurídico en materia de trabajo en nuestro país, inicia en los últimos días de Noviembre del 2002, “...cuando la diputación obrera del Partido revolucionario Institucional (PRI), presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Laboral acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de

---

<sup>21</sup> <http://www.stps.gob.mx/> (fecha de consulta 13 de diciembre de 2009. 22:45 Hrs)

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Unas semanas antes otro tanto hicieron el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Culminaba así un largo proceso que se inició en 1988, cuando la CONCANACO y la COPARMEX, iniciaron el debate sobre la reforma laboral. Desde entonces estas organizaciones definieron los aspectos centrales que los empresarios demandan como reforma de la Ley: la flexibilidad del trabajo para aumentar la competitividad de las empresas, favorecer la modernización de las mismas y propiciar la confianza de los inversionistas frente a la apertura económica y la globalización. La polémica acerca de la reforma laboral iniciada en 1988 se continuó en 1989 cuando el Senado hizo una consulta popular. Posteriormente, en 1994, la COPARMEX, la CONCANACO y la CANACINTRA, presentaron un documento más detallado que el de 1988, de sus demandas de reforma laboral al entonces candidato del PRI a la Presidencia de la República, Ernesto Zedillo. En 1995 la COPARMEX y la CTM iniciaron la negociación *por una nueva cultura laboral* y el PAN presentó su proyecto de reforma ante la cámara de Senadores, en 1996 el PRD por su parte elaboró un anteproyecto. En 1999 el gobierno del entonces ya Presidente Ernesto Zedillo, propició nuevamente el debate y se elaboró un anteproyecto de nuevo Código Procesal del Trabajo y, finalmente, la Secretaría del Trabajo del gobierno de Vicente Fox, convocó e instaló en julio del 2001 la llamada Mesa Central de Decisión, para la elaboración de un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo. En la Mesa Central de Decisión participaron las organizaciones empresariales, El Congreso del Trabajo y la Unión Nacional de Trabajadores, coordinados por la Secretaría del Trabajo”<sup>22</sup>.

Derivado de los trabajos de esa instancia denominada *Mesa Central de Decisión*, se diseñó una propuesta legislativa denominada *Iniciativa de los Sectores*, presentada ante el Pleno de la Cámara de Diputados, el día 12 de Diciembre del 2002, por el Diputado Roberto Ruiz Ángeles a nombre de los Grupos Parlamentarios del PRI, PAN y PVEM.

---

<sup>22</sup> [www.diputados.gob.mx/cesop/](http://www.diputados.gob.mx/cesop/) fecha de consulta 23 de marzo de 2006. 14:00 Hrs. No Disponible Actualmente.

Actualmente, las Comisiones de Trabajo y Previsión Social de las Cámaras de Diputados y Senadores de la LIX Legislatura, continúan con el estudio y análisis de la Reforma Laboral.

**CAPÍTULO TERCERO  
DE LAS RELACIONES LABORALES.**

### 3.1. EL TRABAJADOR.

Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado, pero el legislador optó por la utilización de la palabra trabajador.

Tanto la Ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. El artículo 3º de la ley anterior señala que el trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o ambos géneros. La Ley vigente en su artículo 8º, con mejor técnica, en su párrafo primero lo define como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Néstor de Buen indica que el trabajador ha de ser una persona física. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º, precisa que la persona física que presta a otra física, o moral, en un trabajo personal subordinado, se le denomina trabajador.

Con gran acierto, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1971, precisó varios conceptos para poder clasificar a un trabajador, al señalar que el trabajador es la persona física de la actividad desarrollada; cuando agregó que para los efectos del precepto se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por la profesión u oficio.

Por lo que respecta al sexo, la Constitución Política en su artículo 4º establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Circunstancia de la cual se desprende que el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y que sólo en casos excepcionales podrá impedirse a las mujeres que desempeñen cualquier actividad laboral.

### 3.2. EL PATRÓN.

Con relación al patrón señalaremos la posibilidad de que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo. Respecto del patrón no se puede decir lo mismo ya que este concepto aparece necesariamente unido a una relación jurídico-laboral.

De acuerdo con el sistema adoptado en nuestra legislación, vemos ahora la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Añade un párrafo que dispone, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será de éstos. Por una parte tenemos ahora que deducir, de la definición de trabajador; la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8º se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado.

La ley contiene una definición simple pero razonable del concepto de patrón, en cierto modo, sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como “toda persona física o moral que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo”.

El artículo cuarto de la ley vieja decía que “patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”, una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo diez que “patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, definición que ratifica la tesis de que, comprobada la prestación de un trabajo subordinado, se aplica automáticamente la legislación del trabajo.

En esta disposición, que se encuentra dentro del capítulo de “Principios Generales” en nuestra ley, se define a la figura del patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, el termino patrón se ha utilizado como equivalente a empleador, usado por la

Organización Internacional del Trabajo, o empresario, pero tal equivalencia no es aceptable porque semánticamente contiene un error técnico, si nos atenemos a lo que esta disposición legal establece en su segunda parte. Allí se observa que la esencia de la figura llamada patrón radica en la posibilidad de utilizar los servicios del trabajador, como reza la disposición transcrita, de manera que se hace patente lo errático de sus términos, ya que la utilización sólo puede entenderse como el beneficio que se recibe de los servicios del trabajador.

Ahora bien, puesto que el patrón es un representante de la empresa aunque se trate esta de una persona física o jurídica, los servicios son utilizados propiamente no por el patrón, sino por la institución que éste representa, es decir, la empresa.

Patrón es la persona física, sociedad, asociación o unidad económica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, ahora bien, cuando un trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de áquel viene a ser el patrón de todos.

### **3.3. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquella que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

El contenido del segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra a prestar un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Tal y como señala Trueba Urbina "...En el artículo 123 de nuestra constitución se estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista ya que con toda claridad quedo precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un Genus Novum en la ciencia jurídico social de nuestro tiempo<sup>1</sup>".

En materia del trabajo ha sido necesaria una reglamentación legal minuciosa, que tiende a proteger el salario, la higiene, la seguridad y la moralidad de los trabajadores. La reglamentación de los efectos del contrato comprende, en consecuencia, la del salario, de la jornada de trabajo y los descansos legales, del reglamento del taller, del trabajo de los menores y de las mujeres y las obligaciones de carácter legal que se imponen a los contratantes.

Para mayor abundamiento, la Ley Federal del Trabajo nos dice que los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse por tiempo fijo, por tiempo indefinido y por obra determinada, las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Por lo que se concluye que en caso de que el contrato de trabajo se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si vencido el término que se hubiera fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

---

<sup>1</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. 4ª Edición, México 1997.



Respecto a la Suspensión, la suspensión del contrato de trabajo por causas de fuerza mayor, no debe confundirse con el paro que supone necesariamente una coalición de todos los patrones para influir sobre las condiciones del mercado, o bien, un medio de hacer presión sobre los trabajadores para obligarles a aceptar nuevas condiciones de trabajo, forma esta última considerada ilícita por la Constitución.

En la Terminación del Contrato de Trabajo, en la misma ley laboral vigente, se enumeran tanto los medios normales de dar fin al contrato de trabajo, sin responsabilidad para las partes, como aquellos en que la terminación del contrato tiene el carácter de pena civil, unida a la obligación de pagar daños y perjuicios, impuesta por la violación grave de las obligaciones a cargo de las partes según la ley; se da a esta última forma de terminar el contrato, a falta de otro, el nombre un tanto impropio de rescisión, admitido, sin embargo, en la aceptación que se le da en el proyecto por nuestra legislación civil a propósito del contrato de arrendamiento.

Entre las causas que justificadamente dan fin al contrato de trabajo, se incluye la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, la justificación de esta medida salta a la vista, por la importancia que para el interés social y para el beneficio mediato de los mismos trabajadores tiene el progreso de los medios de producir, en rigor, puesto que se considera en esos casos justificada la separación del personal sobrante, el patrón no debería tener responsabilidad para con los trabajadores.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el patrón, en la mayoría de los casos resultara beneficiado con el perfeccionamiento técnico, reduce el costo de producción, se le obliga a dar una compensación al trabajador separado, de un mes de salario.

Existen algunos contratos de trabajo, como el de los domésticos, el que presta a bordo de las embarcaciones, el ferrocarrilero y el del campo, que por su índole misma requieren una reglamentación un tanto diferente a la de los demás contratos de trabajo, por lo cual se consagra a cada uno de ellos un

capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo vigente, debiendo entenderse que en aquellos puntos, para los cuales no hay disposición expresa, rigen los principios ordinarios del contrato de trabajo.

### **3.4. LA RELACIÓN LABORAL.**

Los maestros de Derecho Civil, sintieron el peso de la norma que los códigos establecían, y aun consignan, que sólo las cosas que están en el comercio, pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron al Código Civil de Francia, vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones.

En un ensayo, que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti, lanzó la idea de que "...la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo"<sup>2</sup>; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades, los autores de nuestro Código Civil de 1870, en la creación del Derecho Mexicano del Trabajo, afirmaron en la exposición de motivos, que sea cual fuera la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos.

---

<sup>2</sup> Cueva Mario de la, Op. Cit. p55

La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos supone una cualidad moral porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio, alguna de las facultades peculiares del hombre.

Pero ninguna de estas tentativas, ni siquiera la nuestra de 1870, que es la única que tuvo sentido humano, pudo romper las rejas de la disposición base del derecho de las obligaciones y de los contratos; de ahí que el trabajo no hubiera recibido, ni podido recibir beneficio alguno, pues continuaba siendo contemplado como una cosa en el comercio.

Con la aparición del libro Derecho Mexicano del Trabajo, se inició en los pueblos de habla española, entre los profesores y escritores de los diferentes países, una batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones del trabajo.

“...El derecho civil, que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado; entendió así mismo que la victoria de la idea nueva aplicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extenso e importante de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo, la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones; una doctrina que además postulaba la aparición de un derecho nuevo, que declaraba constituir un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público

y derecho privado”<sup>3</sup>.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio conductio operarum* de los juris-consultos romanos.

La disputa duró muchos años, pero aún quedan opositores; desde luego, los profesores de derecho civil, que no se resignan a la pérdida de todo un sector de las relaciones humanas; y además de ellos, un grupo de personas que no han entendido o que tal vez no quieren entender el pensamiento nuevo, lo que las conduce a posiciones ambiguas y contradictorias.

En realidad la relación de trabajo es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignando en la legislación del trabajo así como el derecho autónomo que se establece en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador.

La relación laboral puede tener origen en un contrato de trabajo, es decir, en un acuerdo de voluntades, pero también puede tener otro origen como el trabajo impuesto por una pena; la relación de trabajo entre el que da el trabajo y el que acepta trabajar, tienden a emanciparse de su origen contractual acentuando el aspecto personal requerido principalmente por las leyes. Basta

---

<sup>3</sup> Ídem, p49

que preste el servicio para que nazca la relación laboral, y así tenemos que puede existir sin que se firme contrato, será suficiente con que las partes convengan para que exista.

La relación de trabajo, será la prestación de trabajo subordinado, siendo cualquiera el acto que le dé origen, creando una situación jurídica, tanto para el trabajador como para el patrón. Es decir crea derechos y obligaciones para ambas partes, tales como lo conceptúa el artículo 20 de la Ley Laboral, debemos mencionar que contrato individual y relación de trabajo, producen los mismos efectos.

La nueva ley laboral en su artículo 20 incluye el contrato de trabajo y la relación de trabajo como se advierte del texto que a la letra dice:

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

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

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

Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación, que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no nacen por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Además por disposición expresa del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta figura típica del contrato de trabajo deriva del artículo 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc. Y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones:

- a)** Dos personas, una de las cuales tiene carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos;
- b)** Una prestación de trabajo, término que también conocemos;
- c)** La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de subordinación;
- d)** El salario, que según el artículo 82, es “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”.

Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede existir la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra.

Por lo que se refiere al concepto subordinado que se relaciona con el artículo 8º de la propia ley, que nuestra legislación siguió del criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, en tanto que el derecho mexicano

del trabajo tiene una amplitud mayor ya que es aplicable no solo en el caso de los trabajadores “subordinados”, sino los trabajadores en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, a trabajadores autónomos y en general todo prestador de servicios incluyendo hasta aquellos que trabajan por cuenta propia.

### **3.4.1. DEL TRABAJO PERSONAL.**

En el siglo XIX y en una buena parte del siglo XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo. Por motivos que hemos mencionado, no toda actividad del hombre para otro está regida por el estatuto laboral. De donde nace la necesidad de señalar cuál o cuáles son los caracteres que nos permitan establecer si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos del derecho privado.

Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados; la tesis que buscó en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material y la que declaró que en la relación de trabajo, la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el derecho privado, poseen la misma característica. La ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación; pero existe otra idea que posee una fuerza considerable, pues proviene de uno de los caracteres fundamentales del derecho del trabajo, nuestro estatuto es un derecho de clase.

Uno de los elementos más importantes de la relación de trabajo o del contrato individual de trabajo es, sin lugar a dudas, el del trabajo personal. Para tener una conceptualización más clara de lo que a esto se refiere, nos remontaremos a la idea de que solamente puede existir una relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe, sin que pueda ser posible que alguien, que desempeña un trabajo o actividad por interpósita persona, llegare a tener una relación de trabajo con el supuesto patrón.

Si en un dado caso nos encontráramos en el supuesto anterior, la única consecuencia sería la del intermediario, ya que de ninguna manera se puede considerar patrón a alguien que ni siquiera va a pagar un salario directamente al que desempeña el trabajo.

### **3.4.2. DE LA SUBORDINACIÓN.**

El elemento de la subordinación, sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

La Ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y la doctrina, en el artículo 17, definió el contrato de trabajo diciendo que era “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

La doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo expresaba que la Ley había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo: la dirección y la dependencia, de los cuales, el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba; en tanto el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe.

Las consecuencias de esta interpretación repercutieron dolorosamente sobre los trabajadores, pues todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida, se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral.

Desde el año de 1938 se crispó la doctrina, pues la tesis de la jurisprudencia económica como elemento esencial para la existencia de una



relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el siervo era un auténtico dependiente económico del señor. La tesis, dijeron sus opositores, no tienen fundamento alguno en la Declaración de Derechos Sociales y es contraria al principio de igualdad, pues no se entiende la razón de que la posesión de una renta más o menos pequeña, permita introducir una diferencia tan honda entre prestadores de trabajo

La ley de 1970 y el uso del término subordinación; la comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligó a la corte a cambiar su jurisprudencia, pero se vio colocada ante la necesaria selección de la palabra que convendría emplear en la Ley. Se decidió por el término subordinación, ante todo, para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931 y porque se usaba corrientemente en escritos y alegatos. Pero efectuada la selección, tuvo que enfrentarse a la cuestión fundamental, que consiste en la determinación del significado del término. A ese fin, en la Exposición de Motivos manifestó:

*El concepto de la relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.*

La relación del artículo 20 de la ley nueva, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición de 1931, que nos indica en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, pues mientras la ley vieja mencionaba “la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro”, la definición nueva expresa que “el trabajo protegido por la ley es el subordinado”; un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de toda acción colectiva, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con la de los demás o según su leal saber y entender. Comparamos a la empresa con la acción conquistadora de un ejército y no creemos que alguien pueda pensar que un ejército podría entrar en combate sin la armonía del conjunto. Ciertamente el mundo esta presenciando un tránsito del absolutismo a la democratización de la facultad de mando, que habrá de consumarse en la sociedad del mañana; en el pasado, la facultad del empresario carecía de límites y la obediencia del trabajador debía prestarse a un riesgo de la vida; el derecho del trabajo de nuestra época es un elemento moderador, o si se prefiere, limitador de los poderes absolutos, pero su propósito no es la anarquía, sino imponer a la facultad de dirección el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre, dos nociones que integran un principio democratizador. Dentro de ese espíritu debe entenderse el artículo 422 de la ley, norma que define al reglamento interior del trabajo como “el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos”, reglamento que sin embargo, excluyó de su campo de vigencia las normas de orden técnico y administrativo que formulan las empresas para la ejecución de los trabajos. Es posible que en ese mañana que esperan los hombres se llegue a una organización democrática en la que todos los partícipes en la obra común gocen de la facultad de opinar, discutir y votar los lineamientos generales para la prestación de su trabajo; pero creemos que aun ahí, aprobadas las instrucciones, deberán cumplirse puntualmente y que habrá una instancia que vigile su aplicación y resuelva las situaciones de emergencia y las no previstas.

La existencia de la relación y sus límites están en el fondo del artículo 47 fracción XI de la Ley nueva, sin bien proviene de 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación “si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo” que deba prestar. En esa norma se encuentran la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda.

Por lo que se refiere al concepto subordinado que se relaciona con el artículo 8º de la propia ley, que nuestra legislación siguió del criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, en tanto que el derecho mexicano del trabajo tiene una amplitud mayor ya que es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores “subordinados”, sino a los trabajadores en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, a trabajadores autónomos y en general todo prestador de servicios incluyendo hasta aquellos que trabajan por cuenta propia”.

Es de advertir, que el concepto de subordinación, diversos autores modernos del derecho del trabajo lo desechan, toda vez que consideran que se debe tomar en cuenta el mensaje del artículo 123 constitucional, en el sentido de que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, en todo momento y lugar determinado debe privar el principio de igualdad.

### **3.4.3. EL SALARIO.**

La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, cultural, social, y deberá proveer a la educación obligatoria de los hijos, y deberán asegurar un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia.

A diferencia de la ley de 1931 que en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del

contrato de trabajo, el artículo 82 de la ley actual previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (salario integrado).

El salario por unidad de obra en general, cuando la retribución sea variable, por disposición el artículo 89 de la ley laboral, se tomará como salario diario el promedio en las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados y no debe ser inferior al salario mínimo.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, establece “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual”.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

Se ha dicho que el salario mínimo es el “mínimo” que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador como hombre, en su expresión material y psicológica.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 dice: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos”.

Conforme al artículo 97. Los salarios mínimos no serán objeto de compensación, descuento o reducción salvo que se trate de pensiones

alimenticias; rentas sin que excedan del 10% del salario y de abonos para cubrir préstamos provenientes de Infonavit y Fonacot.

### **Normas Protectoras y Privilegios del Salario.**

Nuestra legislación laboral ha establecido normas protectoras del salario en beneficio de los trabajadores que resultan indiscutibles, como aquellos que expresan que los trabajadores deberán disponer libremente de sus salarios y que el derecho a percibir el salario es irrenunciable.

Los salarios se deben pagar directamente al trabajador y sólo en caso de imposibilidad, podrá efectuar el cobro la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

La ley de la materia establece que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y cualquier medida que desvirtúe este derecho será nula, y que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda y además que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores y que sólo podrá ser embargado en los casos de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito sobre todo con bienes del patrón.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad del juicio sucesorio. Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, nos parece que la sentencia debe ser distinta, por que el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa; de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se

ocuparan del tiempo de trabajo. Pero cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hallan su aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia. Sobre este tema, son auténticamente hermosos los textos mexicanos; es doloroso el olvido de la Declaración de los Derechos del Hombre de la Constitución de 1857, que si no es la primera, si es una de las más bellas de la historia; por eso lleva con orgullo el título de hermana mayor de la Declaración de Derechos Sociales de 1917. Respondió, claro está, al lusnaturalismo Individualista, pero contiene un párrafo inicial en su artículo 5°, que bien podría ser el primer verso de un poema sobre el salario: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”. Pasó al principio, a la Constitución de Querétaro, y en el artículo 123 se habló además de salario remunerador, solamente que la fórmula de la generación de la reforma se elevó hasta la idea misma de la justicia, como el más puro de los valores jurídicos.

### **El Concepto de Salario**

En la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera mejor a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejaron una más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido.

En los artículos 82 y 84, la Comisión, propuso el concepto nuevo del salario y señaló los elementos que lo integran, con lo cual se determinó que SALARIO, es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y

cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Las nuevas disposiciones se apartaron de los preceptos de la Ley de 1931, en primer lugar, porque también en este problema se superó la concepción contractualista, al suprimir en el nuevo artículo 82 la referencia a la retribución que se debe pagar por virtud del contrato de trabajo, y en segundo lugar, porque se extendió el salario a la totalidad del trabajo prestado, suprimiéndose la frase que lo limitaba solamente a una la labor ordinaria.

Las observaciones de la clase patronal: los representantes de los empresarios primero y más tarde la CONCAMIN, usaron sus mejores argumentos en contra del concepto propuesto por la Comisión. En el memorando de 31 de marzo de 1969, las organizaciones patronales precisaron dos observaciones

**A)** Sostuvieron primeramente que el concepto de salario debe dividirse en dos partes: la primera se refería al concepto verdadero del salario, al que se definiría como la retribución que el patrono debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario; en tanto en la segunda hablaría de las prestaciones complementarias, por lo que además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario, las gratificaciones. Y en un arranque, que juzgaron generoso, dijeron que esas percepciones complementarias se tomarían en consideración para el pago de las indemnizaciones, para fundamentar las tesis citaron la fracción X del artículo 123: El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

**B)** la proposición de los empresarios contenía una mutilación horrible del salario e implicaba un retroceso de cuarenta años en la evolución de las ideas, al revivir una tendencia que había sido desechada en los debates sobre la Ley de 1931, rápidamente se mostró el propósito que se perseguía: las prestaciones complementarias no se considerarían para el pago de las cuotas del seguro social, de las

pensiones de jubilación y de la prima de antigüedad.

En el memorando-respuesta presentado en la Cámara de Diputados, la Comisión, hizo notar la perfidia de la objeción y su falsedad histórica y doctrinal; la citada fracción X es engañosa, porque no guarda relación alguna con el problema, ya que esa norma no se ocupa de la determinación del concepto de salario, sino que su función consiste en la prohibición en la tienda de raya, dos procedimientos-explotación usados por los empresarios. Además, si se le quisiera aplicar literalmente, habría que llegar a la conclusión de que las prestaciones en especie estaban proscritas; y por otra parte, si las llamadas prestaciones complementarias no formaban parte del salario, no se les podría considerar para la fijación de los salarios remuneradores y justos; En el proyecto de Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación a una convención obrera-patronal en noviembre de 1928, se hallaba el siguiente artículo 88: “ se entiende por salario, para los efectos de este código, la retribución pecuniaria que deba pagar el patrono al trabajador por los servicios prestados”. En el proyecto, Portes Gil, agravó la condición de los trabajadores al definir el salario como “la retribución pecuniaria que deba pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo”. Y de la misma manera que su antecesor, no hacía mención de las prestaciones en especie, pero sin reproducía el texto constitucional; rechazado el proyecto Portes Gil, la Secretaría de Industria formuló uno nuevo, pero al definir al salario en el artículo 91, suprimió la idea de retribución pecuniaria: “salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo”, no obstante lo cual, mantuvo intacta la fracción X del artículo 123; para perfeccionar el concepto, el Congreso de la Unión, al discutir el Proyecto de la Secretaria de Industria, agregó el párrafo segundo del artículo 86, en el que se dijo que en el salario se comprenden “tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria”, y de la misma manera que sus antepasados, conservó íntegra la repetida fracción X del artículo 123; la Comisión hizo notar finalmente, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia firme (Apéndice al semanario Judicial de la Federación, México, 1995, quinta parte, página 143) afirmó:



*De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, a favor del trabajador.*

La tesis de la CONCAMIN, y repetimos lo ya expuesto, equivalía a sancionar una solución que fue desechada en la ley de 1931, y lo fue porque la mutilación del concepto de salario era contraria a la verdad objetiva y pasaba por alto que puesto que la energía de trabajo de un hombre es una sola, toda vez que procede de una fuente indivisible, su retribución tiene que ser también una unidad indisoluble, ya que, si se escinde la retribución, no se escinde al mismo tiempo la energía de trabajo, y dentro de la hipótesis de la escisión, ¿Cuál sería la parte de la energía de trabajo que se pagaría en efectivo y cual la que se retribuiría en especie?.

La consecuencia general que se desprende de la réplica de la Comisión, que habrá de repercutir favorablemente en el futuro de los trabajadores, consiste en que por ser el salario una retribución unitaria e irrevocable, la determinación del salario diario deberá hacerse siempre tomando en cuenta el conjunto de las prestaciones y dividiendo su importe entre el número de días que corresponda.

La segunda mutilación propuesta por los empresarios a los principios de proyecto de la ley nueva, planteaba la limitación del concepto de salario a la retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo ordinario, punto de vista que se apoyaba en el artículo 86 de la Ley de 1931, que efectivamente restringía el concepto de salario a la retribución en efectivo y en especie a cambio de la labor ordinaria.

La Comisión analizó detenidamente el problema y llegó a la conclusión de que también aquí se encontraba con la negación de la verdad objetiva y ante una escisión del concepto tanto o quizá más grave que la primera, porque,

si el salario es únicamente la retribución por el trabajo ordinario, ¿Qué es la retribución por el trabajo extraordinario? A fin de mostrar las consecuencias de esa postura, señalamos una de las más graves: ¿si la retribución por el trabajo extraordinario no es salario, como podrían aplicársele los beneficios derivados de las normas defensoras y de los privilegios de los salarios?

La distinción del trabajo en ordinario y extraordinario, no se refiere a la categoría trabajo, porque es una sola, sino, exclusivamente, al tiempo en que el trabajo se presta, por tanto, la forma correcta de plantear la distinción es como sigue: el trabajo, categoría única, se presta en las horas de la jornada y en las que se prolonga por circunstancias extraordinarias.

Una y otra vez reflexionó la Comisión y después de medir sus argumentos con los representantes empresariales, decidió confirmar la concepción unitaria del salario, para lo cual, y como una razón última, la vio como un reflejo de la concepción también unitaria del concepto de trabajo plasmada en **el artículo 8 de la ley; definió entonces al salario como “la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”, definición que se reprodujo en las palabras finales del artículo 84.**

Parecía terminado el debate cuando alguien descubrió el propósito oculto de la insistencia de los empresarios; la limitación del salario a la retribución por el trabajo ordinario, producía el efecto de que la percepción por las horas extras no se computara en el pago del salario del día de descanso. La concepción unitaria del salario conduce a la solución opuesta, pero hubimos de preguntarnos como debe fijarse el salario de ese día; la respuesta tiene que considerar que el número de horas extras trabajadas en la semana es variable y que en ocasiones falta: si ocurre esto último, el salario del día de descanso será el de todos los días, pero si se presta el trabajo extraordinario, deben sumarse las horas trabajadas en la semana y agregar su retribución al salario diario, para dividir el total entre el número de días trabajados; la operación deberá repetirse en cada semana en que se presente trabajo extraordinario.

Mientras más se penetra en las instituciones laborales, mejor resalta la belleza del artículo 3 de la ley, en esa parte dice que “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, y debemos agregar que si la mención a la salud y a la vida del hombre se dirigen a la regulación del tiempo de trabajo, las palabras finales están escritas pensando en el salario. Por eso dijimos líneas antes que las dos instrucciones, la jornada y el salario, están en una relación dialéctica, cuya síntesis se da en el trabajador, una síntesis siempre imperfecta, porque no podrá alcanzarse la justicia en un mundo construido económicamente sobre la explotación del hombre por el hombre.

La jerarquía del salarios, usamos esta fórmula para explicar que existe una escala que parte del salario mínimo, halla una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y los patronos, presenta la exigencia de un salario remunerador y mira hacia las cumbres con exigencia de un salario justo.

### **Principios Generales del Salario**

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico positivo, se entiende por salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo precisa que el salario se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

En esta materia se acostumbra distinguir el salario nominal que es la cantidad de dinero que el trabajador percibe por su trabajo, del salario real, que atiende la cantidad de satisfactores, es decir, de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario nominal.

El salario se puede fijar a través de la contratación individual, del contrato colectivo o de la ley, y puesto que en cualquiera de estas formas es la fuente primordial, sino la única, de los ingresos de los trabajadores, la

Constitución consagra los siguientes principios fundamentales a efecto de procurar su protección.

Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (fracción VII).

El salario deberá pagarse en moneda y de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (fracción X).

Los salarios no pueden ser pagados en lugares de recreo, fondas, cantinas, cafés, tiendas, etc., salvo los casos de los empleados de dichos establecimientos (fracción XXVII, inciso A).

No podrá fijarse un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal (fracción XXVII, inciso C). Al respecto, el artículo 88 de la ley precisa que los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores.

Se prohíbe a los patrones imponer multas a sus trabajadores cuando estos no cumplan con sus obligaciones (fracción XXVII, inciso F).

Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los concursos o quiebra (fracción XXIII).

El trabajador solo es responsable de las deudas de sueldo y no puede hacerse extensiva esta obligación a sus familiares (fracción XXIV). El artículo 111 de la ley puntualiza que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

En relación con esta materia, en la fracción XXVII inciso e, se dispone que se consideran como condiciones nulas y, por lo mismo, no obliga a los

trabajadores, todas aquellas que establezcan en forma directa o indirecta la obligación de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

Con apego a estos principios, el artículo 110 de la ley Federal del Trabajo, prohíbe efectuar descuentos a salarios, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

**I.** Pago de deudas contraídas por el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

**II.** El pago de la renta de las casas habitación que se den en arrendamiento a los trabajadores y sin que pueda exceder del 15 por ciento del salario.

**III.** Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

**IV.** Pago de cuotas para la Constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y de que no sean mayores del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

**V.** Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

**VI.** Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

**VII.** Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los trabajadores destinados a la adquisición de bienes de consumo. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de 20 por ciento del salario.

### **Salario Mínimo.**

La Constitución parte del reconocimiento de que el trabajador tiene derecho a recibir por sus servicios una retribución que, por lo menos, sea suficiente para asegurar la satisfacción de sus necesidades vitales, la educación de los hijos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho. De aquí que el artículo 123 constitucional consagre la institución del salario mínimo, que es la cantidad menor que debe recibir un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. La idea del salario mínimo, como acertadamente ha hecho notar Mario de la Cueva, "...es la de señalar el nivel mínimo en la escala social debajo de la cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana"<sup>4</sup>. Por las razones expuestas y con el fin de garantizar la percepción integral del salario mínimo, la Constitución dispone que este no sea susceptible de descuento, embargo o compensación.

Los diputados constituyentes, atentos al hecho de que el costo de la vida en el campo es siempre menor al de la ciudad, tanto en lo que concierne a las necesidades alimenticias como en lo que se refiere a los placeres honestos de la familia, dispusieron que debería fijarse un salario mínimo para los trabajadores del campo y otro para los de las ciudades.

Con el transcurso del tiempo, se puso de manifiesto que con el desarrollo industrial se había iniciado la especialización de la mano de obra y que esta requiere una consideración adecuada para estimularla mediante la fijación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las

---

<sup>4</sup> Cueva, Mario de la, Op. Cit. Pp.308.

capacidades y destrezas del trabajador, y cuya función primordial debe consistir en elevarse por encima de los salarios mínimos generales.

Con base a estas consideraciones, en el año de 1961 se promovió una adición del artículo 123 a fin de integrar a la legislación el salario mínimo profesional como resultado, en el presente a la Ley Suprema se refiere tanto a los salarios mínimos generales como a los salarios mínimos profesionales; estos últimos son los que corresponden a oficios calificados y deben fijarse con base en el progreso alcanzado en determinadas ramas de la industria, comercio o bien en profesiones, oficios o trabajos especiales. Obviamente, el importe de este segundo grupo de salarios debe ser mayor al del salario mínimo general.

Con el tiempo, los salarios mínimos profesionales se han constituido en un medio complementario de la contratación colectiva, para proteger a los trabajadores que no disfrutaban de los beneficios de ésta y que por tener un grado de calificación, deben percibir una remuneración que guarde relación con esa habilidad, destreza o capacitación.

El artículo 84 de La Ley Laboral, define la forma en que se integra el Salario Integrado, por lo cual determina que éste, "...se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"<sup>5</sup>.

Es importante aclarar que a parte de los artículos 84 y 143 de La Ley Federal del Trabajo, existe otro numeral, el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, en el se especifica que conceptos integran salario y cuales no lo integran; aquí mencionamos algunos de ellos:

1. Las herramientas, útiles de trabajo, uniformes y otros similares.

---

<sup>5</sup> Ley Federal del Trabajo. Editorial ISEF, México 2005.

2. Fondo de ahorro cuando se ha aportado en la misma cantidad por el trabajador y el patrón y no se retiren las aportaciones más de dos veces al año.
3. Infonavit al 100%.
4. Cuotas de retiro al 100%.
5. Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
6. Los pagos por tiempos de horas extras, salvo que se estipule como tiempo fijo.
7. Los premios por asistencia.

Es así que para distinguir al salario, se tiene que el salario cuota diaria es el salario con el que se contrata, ejemplo: \$30.00 diarios.

Salario integrado son todas aquellas prestaciones, gratificaciones y percepciones en general que se le adicionan al salario cuota diaria, ejemplo:

<b>\$ 30.00 salario cuota diaria</b>
<b>\$ 3.00 comisión</b>
<b>\$ 3.95 bonos de productividad</b>
_____
<b>\$ 36.95 salario integrado.</b>

### **Formas de Salario.**

Las formas de salario son las diversas maneras de pagar el salario al trabajador por su trabajo. Existen cuatro formas:



**a) Salario por unidad de tiempo.** Es aquel en donde la retribución se paga en función del número de horas durante las cuales el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (jornada).

**b) Salario por unidad de obra.** Es aquel en donde la retribución se paga en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador; es lo que se conoce como salario a destajo; dependiendo de las unidades de trabajo que se realice será el pago.

**c) Salario a comisión.** Es aquel en donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

**d) Salario a precio alzado.** Es aquel en donde se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar.

El salario mínimo deberá ser suficiente 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 siempre han sido insuficientes. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

El artículo 123 constitucional impone la finalidad que debe contemplarse con el salario mínimo, el cual deberá ser suficiente 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.

Es de considerarse que la realidad rebasa en demasía a la finalidad para la cual fue creado el salario mínimo, porque es verdad que con lo que el trabajador gana como salario mínimo, no le alcanza para sostener las necesidades básicas de una familia, mucho menos se puede considerar que le

alcance para educarlos, distraerlos o inclusive vestirlos. Es así que la finalidad es una filosofía hermosa pero muy lejos de ser aplicable a la realidad.

Los salarios mínimos se fijaran por año, correspondiendo esta acción a las comisiones Nacionales y Regionales integradas por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno (llamada comisión tripartita), quien cada año o bien cuando las necesidades económicas así lo requieran, se reunirán para establecer el monto de los salarios mínimos que regirán a partir de enero del siguiente año.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 32, nos dice que sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldo del tabulador que consignen sueldos equivalentes al salario mínimo deberán incrementarse en el mismo porcentaje en que se aumente este.

El artículo 33 de la misma ley, nos dice que el sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catalogo general de Puestos del Gobierno Federal y se fijara en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los presupuestos de Egresos respectivos.

El artículo 34. La cuantía del salario uniforme fijado en los términos del artículo anterior no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos a que corresponda.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijara oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

Artículo 35. Se establecerán los tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la republica.

La comisión Intersecretarial del Servicio Civil, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, realizara y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales y las zonas en que estos deberán regir.

Artículo 37. Los pagos se efectuaran en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheque.

Artículo 38. Solo se podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

1. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o perdidas debidamente comprobados;
2. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de una manera expresa, su conformidad;
3. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;
4. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
5. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de las

habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fidecomiso en la institución nacional de crédito autorizada al efecto, y

6. Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario. El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

### **3.5 LOS CONFLICTOS EN EL TRABAJO.**

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, que significa chocar, rozar.

Existen una variedad de definiciones de conflicto de trabajo, así como de la clasificación de los mismos; para nosotros, los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación e incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Asimismo se señala que los conflictos pueden ser

- Entre trabajadores y patrones.
- Intersindicales
- Entre un sindicato obrero y sus agremiados

- Entre trabajadores

A su vez los conflictos entre trabajadores y patronos pueden ser

**a) Individuales**

1. Individuales de naturaleza jurídica

**b) Colectivos**

1. Colectivos de naturaleza jurídica
2. Colectivos de naturaleza económica

**Conflictos Jurídicos**

Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos según el interés afectado.

**Conflictos Individuales**

Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

**CAPÍTULO CUARTO**  
**DE LA ETAPA CONCILIATORIA EN EL JUICIO LABORAL.**

## 4.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

### **Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.**

La esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del estado; se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad en el ámbito laboral.

El actual derecho laboral data de las reformas a la ley federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980 y constituyen el avance en la materia.

Los autores procesalistas definen el derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Para algunos autores el derecho procesal del trabajo es:

- |  |   |
|--|---|
| <b>Derecho Público.</b>                  | Porque está destinado a regular una función pública; la función jurisdiccional.   |
| <b>Derecho Social.</b>                   | Porque su característica tutelar de los trabajadores se ubica como un derecho de clase.   |
| <b>Derecho Imperativo.</b>               | Porque es una cualidad necesaria del derecho procesal   |
| <b>Derecho Autónomo.</b>                 | Por la especialidad de sus instituciones, de sus principios procesales que lo diferencian de las demás ramas del derecho procesal y por su dependencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas. |
| <b>Conocimientos Previos al proceso.</b> |   |

Con el fin de que el Proceso Laboral Mexicano de nuestros días sea entendido con mayor facilidad, será necesario que se identifique la terminología en la práctica diaria, de la cual da origen la formulación de la demanda y por supuesto la contestación a la misma.

Lo anterior a efecto de que se pueda distinguir claramente el papel que juegan las partes dentro del proceso laboral, conociendo así, quién será el encargado de ejercitar las acciones laborales y quién opondrá las excepciones y defensas.

Por ello es necesario definir en qué consiste el vocablo PROCESO; Así tenemos que para Guiseppe Chiovenda, lo define como: *“...Un conjunto de actos, pero no desligados e independientes, sino de una sucesión de actos coligados para el fin común de la actuación de la ley”*<sup>1</sup>.

Para el maestro Francesco Carnelutti, establece que Proceso *“...es una de las formas de producción del Derecho, de los mandatos jurídicos, depende de una mayor importancia que la idea del proceder paragrafualmente de una fase a otra del cambio respecto de ella, se podrá hacer sentir más vivamente en él, la exigencia de la ponderancia del juicio”*<sup>2</sup>; de igual forma establece: *“el proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, en tanto que el procedimiento, el orden y la sucesión de su realización”*<sup>3</sup>.

La palabra procedimiento significa solo la manifestación externa, formal del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen en los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste.

---

<sup>1</sup> Chiovenda, Guiseppe, Derecho Procesal Civil.

<sup>2</sup> Carnelutti Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Edición Uthea, Argentina, Buenos Aires, 1944. Pág. 130.

<sup>3</sup> Ibidem, Pág 133.



De lo anterior, se puede concluir, que todo proceso requiere de un procedimiento, pero no siempre todo procedimiento es un proceso, ya que este último, está conformado por los elementos que nos definen la forma de actuar ante determinada situación, y el procedimiento es el conjunto de formas o acciones de llevar a cabo ese proceso, con la finalidad de obtener un efecto jurídico deseado. Así tenemos que para la materia procesal laboral, el procedimiento se referirá a todas las hipótesis procesales contenidas a partir del artículo 685 de la Ley federal del Trabajo, y el procedimiento es el que se dirige ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se actualiza una de las hipótesis contenidas para instar el actuar de dicha autoridades en materia laboral, siendo el ejemplo más claro el de la presentación de un escrito inicial de demanda.

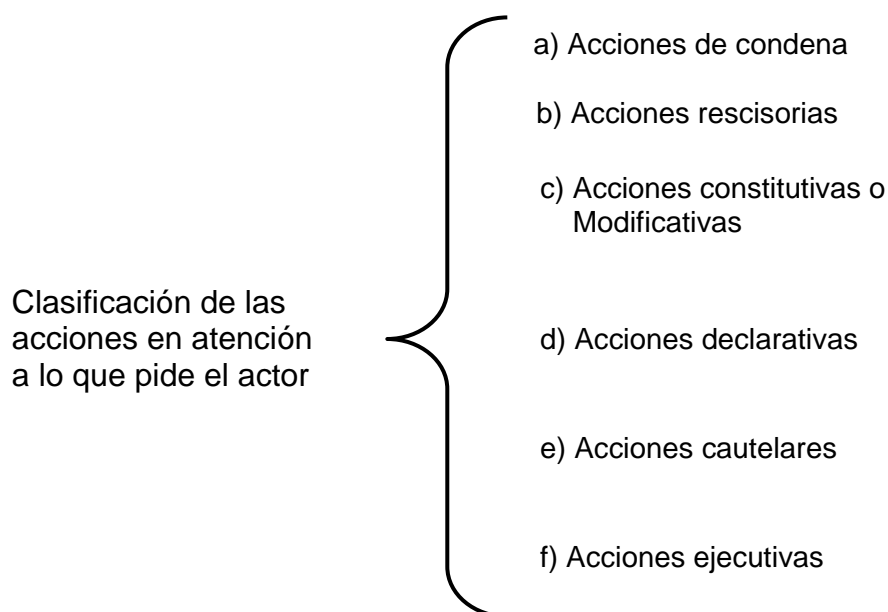
### **De las Acciones y Excepciones en Materia Laboral.**

Antes de iniciar este punto primeramente analizaremos al concepto de "**acción**", ya que este concepto gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial

En el ámbito del derecho mercantil, el termino acción puede usarse como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

- La doctrina moderna de la acción, la considera como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales. en consecuencia:
- La acción procesal es un *derecho autónomo*, distinto del derecho sustantivo
- La acción procesal tutela al *derecho sustantivo*, para el caso de que éste normalmente no se cumpla

- La acción procesal es un *derecho público*, activamente por medio de su poder jurisdiccional
- Algunos autores afirman además, que la acción procesal es un *derecho potestativo*, en virtud de que quien ejercita una acción, puede en cualquier momento desistirse y con ellos precluir el derecho.



### **a) Acciones de Condena**

Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por, virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etc. Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtienen mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige.

### **b) Acciones Rescisorias**

Las rescisiones son las formas anormales de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos de los contratos.

El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, según se trate (artículos 46, 47,48, 49, 50,52, 185,244, 253, 264, 291, 298, 341 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo).

### **c) Acciones Constitutivas o Modificativas**

Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado Jurídico existente (firma y revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrate)

### **d) Acciones Declarativas**

Tienden a obtener con la eficacia de la sentencia firme, la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico, como por ejemplo: la indemnización para beneficios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo; la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria.

### **e) Acciones Cautelares**

Las acciones cautelares o preservativas son las que tienen el poder Jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal, el embargo precautorio o provisional, el depósito

judicial, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

#### **f) Acciones Ejecutivas**

Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio o su equivalente en dinero.

#### **De las Excepciones**

Para algunos autores, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como un obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional.

Para otros, que las excepciones se dirigen a obstaculizar y combatir la acción, la excepción es completamente distinta a la defensa, la que constituye la oposición al posible reconocimiento de lo reclamado a través del ejercicio de la acción.

Así tenemos que las excepciones son los medios de defensa legales con los que cuenta el demandado para oponerse a las reclamaciones-acciones, intentadas por el trabajador.

La excepción es una oposición que tiende a destruir la procedencia de la acción, en cambio la defensa es una oposición al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, es decir, la defensa va dirigida directamente a los hechos y las excepciones a las acciones intentadas por la actora en su escrito inicial de demanda.

Por lo tanto las excepciones se han clasificado en la siguiente forma:

- 1. PERENTORIAS.-** Son aquellas que atacan el fondo del asunto, es decir, van directamente a la acción intentada y

ésta se resuelven al dictarse el laudo que ponga fin a la controversia laboral. Entre los ejemplos más comunes tenemos:

- a) **LA FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO.**- Se opone cuando se estima que el actor no se encuentra dentro de los supuestos que contiene la ley de la materia para reclamar determinada prestación.
  
- b) **LA DE COSA JUZGADA.**- Esta se hace valer cuando el expediente que se tramita ya ha sido resuelto con antelación, por lo cual al resolverlo la Junta ni siquiera deberá entrar al fondo del asunto.
  
- c) **LA DE PAGO.**- Esta se aplica, cuando al actor-trabajador ya se la ha cubierto una prestación y por lo tanto no se le adeuda, no obstante es reclamada en el escrito inicial de demanda.
  
- d) **LA DE AUSENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.**- Esta consiste en la negativa de parte del patrón de que haya existido algún vínculo laboral con la parte actora, ya sea porque no la conoce o porque la relación entre ellos es de otra naturaleza, la cual puede ser civil o mercantil, por lo que la carga de la prueba se revierte hacia la parte actora.
  
- e) **LA DE PRESCRIPCIÓN.**- Conforme a la Ley Federal del Trabajo, es la pérdida del derecho para ejercitar una acción por el simple transcurso del tiempo, y según el caso, puede ser de un mes, dos meses, un año e incluso dos años.

Se debe de recordar que la regla genérica de la Prescripción es la de un año, contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, existiendo

excepciones a la regla general, siendo la primera de ellas la que encontramos en el artículo 517 de la citada ley y que estipula que las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en sus salarios prescribirán en un término de un mes. En el artículo 518 se establece que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo y en el artículo 519 de dicha ley, se precisa que las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, de los beneficiarios por muerte y para solicitar la ejecución de laudos o convenios prescriben en dos años.

f) **LA DE OSCURIDAD DE LA DEMANDA.**- Se aplica cuando los hechos y las prestaciones reclamadas por el actor en su escrito inicial de demanda no son congruentes y tienden a confundir a la parte demandada.

2. **DILATORIAS.**- Como su nombre lo indica, tienden a retardar, detener o dilatar el procedimiento, por lo que se consideran de previo y especial pronunciamiento. Éstos últimos se tratarán más a fondo en líneas posteriores.

## **Normas Jurídico – Procesales.**

### **De la Capacidad y personalidad.**

La capacidad procesal es la facultad de intervenir activamente en el proceso a nombre propio o en representación de otro

Los menores trabajadores tienen capacidad para intervenir en el juicio sin autorización alguna, pero SI no están asesorados en el juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que le nombre un representante.

### **La Personalidad.**

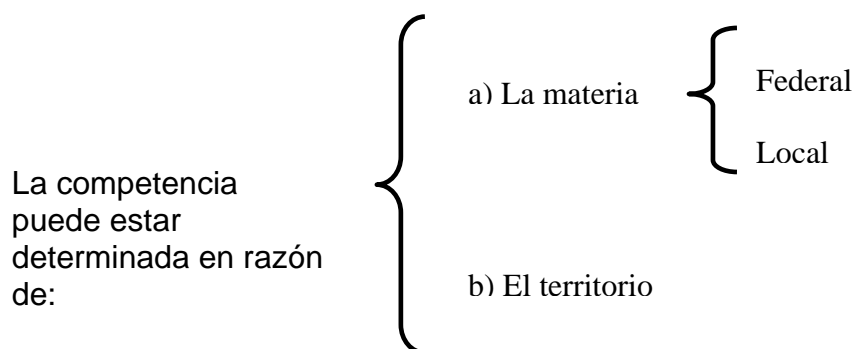
Como ya se mencionó anteriormente el requisito para ser parte en un proceso o intervenir en el cómo tercero, consiste en tener personalidad o lo que es igual, ser persona de derecho.

Desde un punto de vista procesal la personalidad se refiere a determinar si quien dice ser representante o mandatario de una persona lo es.

### **La Competencia.**

En materia laboral, es la facultad que tienen las autoridades para aplicar la Ley Federal del Trabajo.

En otras palabras, es la facultad que, por disposición de la LFT, le corresponde a una junta para el conocimiento de un litigio de carácter laboral que interponga un trabajador, un sindicato o un patrón, según la índole de la reclamación que se presente.



### **De los Términos Procesales.**

El tiempo en el proceso es un factor de importancia decisiva, como en la vida. La influencia del tiempo en el proceso es, pues, ineludible y debe tomarse en cuenta al regular la; actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por lo tanto lo más importante de los términos procesales es saber contarlos.

Así las cosas, tenemos que término es el espacio de tiempo que se concede a las partes para desahogar algún acto o diligencia judicial y se le considera como sinónimo de plazo porque en el derecho mexicano del trabajo no hay distinción entre término y plazo, según se aprecia en el capítulo respectivo de la LFT (arts. 733-738), pues una y otra voz encuentran en común un punto de partida y un punto límite.

### **De las Notificaciones.**

La notificación judicial es uno de los medios de comunicación procesal destinado a informar, transmitir u ordenar por vía oral o escrita, a los sujetos participantes o interesados en una contienda judicial, las diligencias y actuaciones que resulten pertinentes tanto para hacer valer sus derechos y contribuir a su defensa jurídica como para cumplir los ordenamientos judiciales que les correspondan.

La notificación es la forma externa por medio de la cual las resoluciones dictadas por una Junta, se dan a conocer a los interesados en un juicio laboral, así como a toda persona que de algún modo intervenga en la actuación

En la actualidad son considerados medios de comunicación procesal:

- 1) La notificación, que en sentido específico se denomina correr traslado de una determinada actuación de la autoridad
- 2) La citación o llamado para acudir ante el tribunal del trabajo el día, la hora y el lugar que éste determine.
- 3) El emplazamiento, que implica el ejercicio de una acción determinada, o sea el término concedido a la parte demandada a fin de que comparezca a juba para defender sus intereses o para que exponga las manifestaciones que dicha defensa implique; y



4) El requerimiento que acompaña toda notificación cuando se hace una intimidación judicial a una persona para que haga o deje de hacer determinada cosa.

### **De los Incidentes.**

Son las cuestiones que surgen durante el desarrollo de un proceso y tiene que ver con el tema básico del litigio, sin formar parte de él y que por su naturaleza, imponen una resolución desligada de la decisión fundamental del litigio.

Los incidentes se tramitarán en el expediente principal, salvo lo que disponga la ley.

Son incidentes de previo y especial pronunciamiento:

#### **Incidente de Nulidad.**

Dentro de este tipo de incidente, existen dos tipos los cuales son: *Nulidad de Notificaciones y Nulidad de Actuaciones*; Respecto del primero, éste se hace valer cuando una notificación no se ha realizado de la forma en que se establece en los artículos 739 al 752 de la Ley Federal del Trabajo. En el segundo, tenemos que el mismo se opone cuando alguna actuación de la Junta, llámese acuerdo, diligencia, auto incidental o resolución interlocutoria, no se ajusta a las disposiciones que para la actuación de las Juntas de Conciliación y arbitraje, se contienen en el Título Catorce, Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

#### **Incidente de Competencia.**

Este Incidente se plantea en el supuesto en de que una Junta de Conciliación y Arbitraje, no se ajuste a las reglas de competencia,

ya sea por materia o por territorio consignadas en los artículos 698 al 700 de la Ley Laboral.

Para efectos de la tramitación de este incidente, debemos remitirnos a lo dispuesto por los artículos 701 al 706 del ordenamiento legal antes invocado, los cuales proponen que las cuestiones de competencia podrán declararse de oficio o a petición de parte, pero siempre antes de la Audiencia de Desahogo de Pruebas y deberá promoverse por declinatoria, o sea, ante la Junta que está conociendo del asunto.

#### **Incidente de Personalidad.**

Cuando a juicio de alguna de las partes contendientes se estime que su contrario no acreditó su personalidad conforme lo establece los artículos 692 y 695 de la Ley Federal del Trabajo, se procederá a interponer el Incidente de falta Personalidad, ya sea del apoderado o representante legal tanto de la actora como de la demandada, según sea el caso.

#### **Incidente de Acumulación.**

Esta excepción, también llamada de *Litispendencia*, es generalmente planteada por la parte patronal, ya que es la única que sabe que juicios tiene en contra y en que Junta se están tramitando; su finalidad, como su nombre lo indica es la acumular un expediente con otro diverso, en virtud de que se tratan de juicios promovidos por el mismo actor en contra del mismo demandado, reclamando las mismas prestaciones; o en su caso que se trate de diversos actores pero reclamando iguales prestaciones; de igual forma puede darse el caso de que se trate de diferentes actores contra el mismo demandado teniendo como origen el mismo hecho y por último cuando a juicio de las partes se puedan originar resoluciones contradictorias.

En caso de que la Junta declare procedente la acumulación, el efecto inmediato será, que el juicio o juicios más recientes se acumulen con el más antiguo, si los expedientes que se acumularon no se encuentran en la misma etapa procesal, la autoridad deberá “Nivelar el Procedimiento”, entre todos ellos, a efecto de que si es posible y encontrándose dentro de la hipótesis del artículo 796 de la multicitada Ley Laboral, se pueda contar con los elementos suficiente para resolver todos los asuntos en una sola resolución.

### **Excusas.**

En nuestro Derecho Procesal laboral, se ha suprimido la recusación, sólo existen la excusa y la denuncia de impedimento. Los funcionarios que pueden quedar impedidos para intervenir en determinado asunto laboral, son los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, conforme lo dispuesto al artículo 708 de la Ley de la materia. Como se sabe los representantes del gobierno en la impartición de justicia laboral son: el Presidente de la Junta Federal y los de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como presidentes y auxiliares de las Juntas Especiales y presidentes de Juntas de Conciliación.

Los impedimentos son una serie de circunstancias personales de los funcionarios, que humanamente pudieran alterar su imparcialidad, por antecedentes afectivos, económicos, etc. El artículo 707, establece los impedimentos en forma taxativa.

La excusa y la denuncia de impedimento deben resolverse de plano. La secuela procesal de la excusa, es descrita en el artículo 709. La fracción I, indica los funcionarios que han de instruir las y decidir las, la fracción III, puede resolverse de plano o en

audiencia incidental, según lo requieran las pruebas y otras circunstancias del caso.

El artículo 710, describe la secuela procesal, en cuanto a la denuncia de impedimento y precisa los funcionarios que han de instruir, así como las causas que la motivan, lo cual, es aplicable también a las excusas.

Salvo disposición en contrario, el procedimiento no debe suspenderse mientras se tramita el incidente de excusa o denuncia de impedimento.

### **De las Resoluciones.**

Las resoluciones laborales por lo general son todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia. Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones se clasifican en:

- **Acuerdos.** Si se refieren a simples determinaciones de trámite
- **Autos incidentales.** Son aquellas que resuelven dentro o fuera de juicio un incidente
- **Laudos.** Deciden sobre el fondo del conflicto

### **De las Providencias Cautelares.**

Si hay temor de que el demandado se ausente y oculte o de que los bienes salgan de su patrimonio, el actor, al presentar la demanda y también con prosperidad, podrá solicitar por escrito o en comparecencia, el arraigo así como el secuestro provisional de los bienes del demandado.

El arraigo se decreta de plano y consiste en prevenir al demandado que no se ausente de su residencia sin dejar representante legítimo, con instrucciones para la defensa del juicio y con numerario suficiente para cubrir las prestaciones reclamadas, en caso de ser condenado. La persona que quebrante el arraigo, comete el delito de desobediencia a un mandato de autoridad.

El actor al solicitar el secuestro provisional, determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que demuestren la necesidad del embargo. Siempre se considerará necesaria esta medida cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas, que por su cuantía, a criterio del presidente, puedan provocar su insolvencia.

### **Reglas Generales de las Pruebas.**

#### **Concepto de Prueba.**

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales el juzgador llega a descubrir la verdad objetiva

La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

#### **Objeto y Fin de la Prueba.**


Solamente los hechos son objeto de la prueba, sin embargo no todos los hechos son objeto de prueba, por ejemplo los aceptados por las partes los notorios, los que se prohíba emplear como prueba de los mismos, los ociosos etc.

En materia laboral, la ley señala que las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes (art.777 de la LFT)

La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes (Art. 779 de la LFT).

### **Medios Probatorios.**

#### **Medios Probatorios**

- 
1. confesional
  2. documental
  3. Testimonial
  4. Pericial
  5. Inspección
  6. Presuncional
  7. Instrumental de actuaciones
  8. Las fotografías y en general aquellos elementos aportados por los descubrimientos

#### **1. Confesional.**

La confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio que le perjudican.

La Ley Federal del Trabajo, señala que tanto el demandante como el demandado pueden solicitar la comparecencia de la contraparte para absolver posiciones, es decir, para dar contestación al interrogatorio que se formule en relación con los hechos controvertidos.

## 2. Documental.

Documento en un sentido amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento, por ello los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos del proceso.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 Y 796 define la clásica y tradicional clasificación, de los documentos, misma que se refiere al origen de los mismos así los documentos se clasifican en:

**Documentos Públicos.** Son aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley, a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

**Documentos Privados.** Son aquellos que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Estos documentos son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por particulares.

## 3. Testimonial.

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal.

Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

El testimonio es el acto por el cual una persona rinde declaración en un proceso con respecto a hechos o actos que le consten, ya sea por haberlos presenciado o por tener conocimiento de ellos.

La prueba testimonial se reduce a la presentación que cada una de las partes hace de esa persona, con el objeto de acreditar y justificar lo manifestado en la demanda y la contestación.

El juzgador tiene la facultad de apreciar la idoneidad del testigo, aquilatar la imparcialidad con que se conduzca y razonar con respecto a la credibilidad que a su juicio encierre el testimonio producido.

En el procedimiento laboral mexicano se han implantado estas reglas:

**a)** Cada parte sólo podrá ofrecer el testimonio de tres personas por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

**b)** Los testigos se deberán presentar el día y la hora que determine la junta, a menos que no radiquen en el lugar donde el tribunal se encuentre ubicado;

**c)** El interrogatorio podrá hacerse de manera oral o por escrito; en ambos casos, la junta calificará previamente las preguntas que se hagan al testigo e indicará si son o no procedentes; en este último caso las desechará

#### **4. Pericial.**

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba *pericial*.



El maestro Trueba Urbina, menciona que “...se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia”<sup>4</sup>.

Esta prueba se considera necesaria cuando el juzgador considere que, por la naturaleza del hecho a probar, es necesario que una persona experta en una técnica, ciencia o arte le auxilie mediante la presentación de un dictamen por escrito, para que el perito se ajuste estrictamente a las cuestiones que desee dilucidar el juez, expresando la relación que dichas cuestiones tengan con los hechos a probar y exponiendo las conclusiones que a su juicio procedan.

### **5. Inspección ocular.**

El reconocimiento o inspección, es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia.

### **6. Presuncional.**

Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deduzcan de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

### **7. Instrumental de Actuaciones.**

La Ley establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Como se puede observar hemos hablado de manera general de las pruebas, por lo tanto en el apartado relativo al desahogo de pruebas ahondaremos más en la forma en que se desahogan todas y cada una de las pruebas.

---

<sup>4</sup> Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 4ª Edición, México 1997.

### **Procedimiento Ordinario Laboral.**

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no tengan señalado en la Ley una tramitación específica (como por ejemplo los procedimientos especiales, huelga y los colectivos de naturaleza económica)

En el procedimiento ordinario para dirimir la controversia planteada por las partes, no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican al caso concreto, las disposiciones legales establecidas.

### **Características del Escrito Inicial de Demanda.**

#### **Demanda.**

Es la petición mediante la cual el actor formula sus peticiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y arbitraje, para que intervenga en el conflicto a fin de impartir justicia.

#### **Requisitos de la Demanda.**

Debe hacerse por escrito acompañando tantas copias como demandados haya, y debe contener:

- 1) A QUIEN VA DIRIGIDA LA DEMANDA.-** En este caso puede ser al C. Presidente de la Junta Especial en Turno de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal o a los Miembros que Integran la Junta Especial en Turno de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
  
- 2) NOMBRE DE QUIEN PROMUEVE.-** Es decir si promueve por su propio derecho el trabajador o por conducto de su apoderado conforme a lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, así como se

deberá señalar el domicilio para oír y recibir notificaciones, el cual deberá de encontrarse dentro de la competencia en razón del territorio de la Junta Local ante la que se promueve.

**3) NOMBRE Y DOMICILIO DEL DEMANDADO.-** Cuando los trabajadores no conozcan el nombre y apellido del patrón o de la denominación o razón social de la empresa, con base a lo dispuesto por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, deberán precisar en su escrito inicial la ubicación, es decir la dirección de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos. Este último requisito a efecto de fijar la competencia en razón de la materia.

**4) PRESTACIONES.-** En este apartado se deberá especificar todas y cada una de las prestaciones que reclama la parte actora, siendo las principales, conforme a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, como ejemplo tenderemos que por lo regular casi siempre se reclaman las siguientes:

- El pago de la Indemnización Constitucional, consistente en el importe de tres meses de salario, por concepto del injustificado despido del cual fue objeto, con fundamento en los artículos 123 fracción XII, de nuestra Carta Magna y 48 de la Ley Federal del Trabajo. **Cabe aclarar, que esta prestación puede cambiar por la de reinstalación en el puesto en el cual se venía desempeñando, siendo cualquiera de las dos, nunca las dos ya que estas son contradictorias entre si.**
- El Pago De Los Salarios Caídos a partir de la fecha en que se genera el despido injustificado hasta en la que se de total cumplimiento al Laudo dictado por esta H. Junta, con fundamento en el artículo 48, párrafo segundo de la Ley Laboral.

- El Pago De La Prima De Antigüedad, consistente en el pago de 12 días por cada año de servicios prestados, con fundamento en el artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. (en los casos de reinstalación, no es dable procedente el reclamo de esta prestación ya que se estarían ejercitando acciones contradictorias; por otro lado también vale la pena aclarar que esta prestación se cuantifica al doble del salario mínimo vigente en la época en la que ocurrieron los hechos).
- El Pago Del Aguinaldo que se adeuda equivalente a importe de 15 días de salario, lo cual tiene su fundamento en el artículo 87 de la propia ley laboral. (También es procedente el reclamo de la parte proporcional dependiendo el momento en el que hayan ocurrido los hechos).
- El Pago de Vacaciones y de La Prima Vacacional, con fundamento en los artículos 76 y 80 de la propia ley obrera.
- El Pago de Salarios Devengados, es decir trabajados y no pagados, correspondientes a los días \_\_\_\_\_, con fundamento en el artículo 100 de la Ley De La Materia.
- El Pago de Tiempo Extraordinario, correspondiente a los días \_\_\_\_\_,\_\_\_\_\_,. Con fundamento en los artículos 66 y 68 de la Citada Ley. (es importante reclamar esta prestación de forma que sea creíble, ya que la Junta que conozca del asunto puede absolver al demandado del pago de la misma, en virtud de una Jurisprudencia que lleva por rubro: **Tiempo Extraordinario, casos en que no procede su pago por apreciación en conciencia por las junta.**
- El pago de Reparto de Utilidades, Prima Dominical, , Días de Descanso, Inscripción Retroactiva al Instituto Mexicano del

Seguro Social, (IMSS) e Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), así como el otorgamiento de las constancias de aportación para Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE). En ciertas circunstancias, se reclama el pago de 20 días por cada año de servicios prestado, sin embargo esta prestación sólo es procedente en los casos y condiciones que estipula el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; Para mayor abundamiento a este respecto, existe una tesis aplicable que lleva por título: ***Indemnización de 20 días por cada año de servicios prestado, procedencia de la.***

- 5) **HECHOS.-** Relación clara de los hechos que originaron la demanda, los cuales deberán de ser claros y precisos, detallando claramente las circunstancias de modo, tiempo y lugar que existieron en la prestación de la relación laboral así como las del despido que se invoca. Tenemos entonces que generalmente en el hecho marcado como el número uno, se establecen la forma y los términos bajo los cuales fue contratado el actor así como la forma en que prestaba o presta sus servicios subordinados, por lo cual es necesario indicar la fecha de contratación, categoría, el horario en el cual prestaba sus servicios y el último salario percibido. De igual forma es costumbre que previo al hecho en el que se narra el despido, se inserta uno donde se haga notar a la junta que el trabajador siempre se desempeñó con la eficiencia necesaria, honradez, respeto en torno a las labores encomendadas,. Una vez hecho lo anterior, se debe argumentar que en ningún momento de le entregó el aviso de rescisión al que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- 6) **EL DERECHO SUSTANTIVO Y PROCESAL.-** Los artículos de la Ley Federal del Trabajo en los que se funda la acción ejercitada
- 7) **PUNTOS PETITORIOS.-** Una vez que se han detallado las Prestaciones, los Hechos y el Derecho, solamente resta señalar en un

breve resumen qué es lo que se le solicita a la Junta, siendo generalmente, que se tenga por admitida la demanda, se señale fecha para la audiencia de ley y en su oportunidad se dicte laudo condenatorio.

## **8) FECHA, NOMBRE Y FIRMA DEL PROMEVENTE.**

**NOTA.-** Se podrán acompañar las pruebas que se consideren pertinentes para demostrar las pretensiones y documentos que justifiquen su personalidad.

### **Contestación de la Demanda.**

Como ya se ha visto al Ley Federal del Trabajo, sólo contempla dos artículos en los cuales enuncia los requisitos básicos del escrito inicial de demanda, sin embargo para conocer qué es lo que se requiere para dar una adecuada contestación de la demanda, es omisa en señalar siquiera un requisito para ésta.

Por ello, una de las cuestiones primordiales al contestar una demanda laborales el ubicar cuales son las formas más comunes que en nuestros días se utilizan para contestar un libelo de este tipo, por lo tanto se señalan algunos de ellos, de la siguiente manera:

- Negando la relación de trabajo lisa y llana.
- Aceptando la relación laboral y negando el despido, así como en su caso el ofrecimiento del trabajo.
- Manifestando que existe una relación de naturaleza distinta a la laboral.
- Allanándose, es decir, reducir a un solo punto de derecho la litis planteada.

Al igual que con el escrito inicial de demanda, a manera de ejemplificar, se enuncian los requisitos básicos que debe contener toda contestación a una demanda laboral.

- 1) **A QUIÉN VA DIRIGIDA.-** En este supuesto, como la demanda inicial ya fue notificada, el demandado al contestar la misma deberá dirigirla al Presidente o a los Integrantes de la Junta Especial que se encuentran conociendo del asunto, así como debe hacer referencia del número de expediente en el que se actúa.
  
- 2) **NOMBRE DE QUIEN PROMUEVE.-** Es decir, si es el demandado personalmente o su Apoderado en caso de ser persona física; si se trata de persona moral, su Representante Legal o Apoderado; de igual forma se deberá señalar domicilio para oír y recibir notificaciones en términos de lo dispuesto por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de lo contrario y en virtud de que fue apercibido en el auto de Radicación o Admisorio, las notificaciones que deriven del procedimiento laboral, de no señalar un domicilio, le serán efectuadas por Boletín Laboral o por estrados, según sea el caso.
  
- 3) **QUÉ SE ESTÁ REALIZANDO.-** argumentar que se está dando contestación a la demanda laboral instaurada por el trabajador, donde procederá a dar contestación puntual a cada uno de los hechos y en su caso opondrá las excepciones que estime pertinentes.
  
- 4) **INCIDENTES.-** En el supuesto que se pretenda hacer valer alguno o algunos de los Incidentes de Previo y Especial pronunciamiento, se deberá abrir un capítulo especial a este respecto, señalando las causas en las cuales se estime procedente lo solicitado y solicitando se fije día y hora para que tenga verificativo una Audiencia Incidental con relación al tópico planteado.
  
- 5) **MANIFESTACIONES EN TORNO A LAS PRESTACIONES RECLAMADAS POR EL ACTOR.-** se estila en primer término negar de manera general la acción y el derecho que el actor tenga para reclamar el pago de las prestaciones contenidas en su escrito inicial de demanda, posteriormente y de manera particular se procede a desvirtuar cada una de dichas prestaciones, manifestando, que no le corresponden por no

encuadrar en la hipótesis normativa específica, que para su pago contempla la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, se plantean las excepciones, en particular las que se reclaman como serían: la falta de acción y derecho, la de pago, la de prescripción o la de cosa juzgada.

**6) MANIFESTACIONES EN TORNO A LOS HECHOS PLANTEADOS POR EL ACTOR.-** En éste, se deberá negar o aceptar los mismos, ya se de manera total o parcial y señalar los que ignore por no serle propios.

**7) DERECHO.-** En este se deberá señalar los preceptos legales aplicables a la contestación de la demanda.

**8) PUNTOS PETITORIOS.-** Resumir lo que se pretende obtener por parte de la Junta.

**9) FECHA, NOMBRE Y FIRMA DEL PROMOVENTE.** Como su nombre lo indica, en este último requisito tendrá que ir el llamado protesto, la fecha y el nombre y la firma de quien promueve, ya sea el trabajador o el apoderado.

### **Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**

Antes de entrar de lleno al estudio de este tema, consideramos necesario traer a nuestro trabajo la definición del PROCESO, que hace el maestro José Ovalle Favela, en su obra denominada "*Teoría General del Proceso*", al señalar que es la solución Heterocompositiva, es decir, la solución imparcial a cargo de un órgano de autoridad del Estado, el juzgador que interviene a instancia de una de las partes y cuyo poder deriva del imperio del propio estado y de la fuerza de la ley.

La primera audiencia, también llamada Audiencia de Ley, contendrá los siguientes periodos:



- a) Etapa de Conciliación
- b) Etapa de Demanda y Excepciones, y
- c) Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Es por ello que a dicha audiencia se le denomina como TRIFÁSICA, la cual tiene que llevarse a cabo en un solo acto. En nuestros días no ocurre de esta manera, debido a la carga de trabajo y, a veces por los propios litigantes, se lleva a cabo solo la primera etapa de conciliación, difiriendo la segunda y la tercera, las cuales pueden llevarse a cabo hasta, aproximadamente dos meses después, ya que la famosa carga de trabajo lo permite hasta entonces.

### **Etapa de Conciliación.**

Esta etapa se lleva a cabo de la siguiente forma: Si concurren las partes, se toman unos minutos para platicar y tratar de llegar a un acuerdo benéfico para ambas partes, es decir, ponerse de acuerdo en la cantidad que por un lado pretende el trabajador y por el otro ofrece el patrón. Normalmente esta plática se da, normalmente, entre los abogados de ambas partes y tratan de llegar a un arreglo.

Debido a lo anterior es cuando ambas partes de común acuerdo piden a la Junta que difiera la audiencia por encontrarse en pláticas conciliatorias.

Una vez hecho lo anterior, si se llegará a un acuerdo, se denunciará un convenio el cual adquirirá la categoría de laudo y se dará fin al juicio.

Si no se llega a un arreglo se pasa a la siguiente etapa, con el acuerdo correspondiente de la Junta.

### **Etapa de Demanda y Excepciones.**

Esta etapa puede ser considerada la más importante del Proceso Laboral en México, en virtud de que es en la que se fija la litis en el conflicto

Obrero-Patronal, ya que se conocerá la postura real de las partes en cuanto a las acciones y prestaciones reclamadas.

En esta etapa el Presidente o el auxiliar de la Junta Especial que conoce del asunto, llevará a cabo una última exhortación a las partes a efecto de que puedan dirimir el conflicto laboral, sin embargo esto resulta ser un mero trámite, de no logara la conciliación de las pretensiones plasmadas en el escrito inicial de demanda se dará el uso de la palabra a la parte actora, dando inicio formalmente a la presente etapa.

De esta forma tenemos que el actor en lo que respecta a su escrito inicial de demanda podrá:

- Aclararlo.
- Modificarlo.
- Ampliar demandados.
- Ratificarlo.

Si la demanda se aclara, significa que el actor ha corregido algunos puntos de la misma, pero éstos no se consideran trascendentes. Como ejemplo tenemos que en la demanda inicial por un error mecanográfico se asentó que el salario del trabajador era menor (\$500.00) que el que realmente percibía (\$5,000.00). Por ello, cuando suceden este tipo de aclaraciones no afectan en nada a la parte demandada y, por esto, deberá dar contestación a este punto, ya que debemos recordar que el patrón tiene la obligación guardar todos los documentos relativos a sus trabajadores, entre ellos los del salario de los mismos.

En caso de que la demanda sea modificada se estará en presencia de cambios de fondo de la demanda, esto sucede cuando el actor en el primer uso de la palabra que se le otorga en la etapa de Demanda y Excepciones, realiza modificaciones, ya se en las prestaciones o a los hechos a los que se refiere al despido injustificado que asevera el trabajador, pues estas son las únicas circunstancias que el patrón no tiene obligación de conocer puntualmente. Ante

dicha situación, el criterio de las Juntas es que ante el estado de indefensión en que se deja a la parte demandada y tratándose de modificaciones sustanciales al escrito inicial de demanda se deberá suspender la Audiencia de Ley a efecto de que el demandado se encuentre en posibilidades de contestar solamente estas modificaciones, ya que con respecto de los puntos o hechos no modificados se debe dar contestación, lo cual no aplica en nuestros días ya que normalmente se difiere la audiencia completamente.

Para el supuesto en que se pretende ampliar a los demandados, ya sea personas físicas o morales inicialmente planteados en la demanda, es en esta etapa el momento procesal oportuno para llevarlo a cabo. Generalmente las ampliaciones se obtienen después de la primera comparecencia de las partes, en la que la parte demandada, siendo persona moral debe acreditar su personalidad mediante carta poder acompañada del instrumento notarial (Carta Constitutiva de la empresa), en la que se refleja el nombre de los socios o accionistas principales de dicha empresa, es en base en esto en que se debe apoyar la ampliación de la demanda. En esta etapa, por equidad procesal se suspende la audiencia, hasta en tanto se encuentren debidamente notificados y emplazados a juicio los nuevos demandados.

La última hipótesis, consiste en la simple ratificación del escrito inicial de demanda de la parte actora, y una vez realizado se continuará el procedimiento.

Como un punto importante, cabe aclarar que tanto la aclaración, ampliación y/o modificación de la demanda, deberán llevarse a cabo antes de la ratificación del escrito inicial, de no hacerlo de esta manera se tendrá por no efectuada la hipótesis señalada.

Una vez hecho lo anterior y de no haberse interpuesto incidente alguno por la parte actora (de personalidad o de incompetencia), la Junta procederá dar el uso de la palabra a la parte demandada, la cual, en ese mismo acto, dará contestación a la demanda, ya sea de forma oral o escrita, sin necesidad de haberla ingresado previamente por la oficialía de partes de la junta, como

sucede en otras materias; Si lo hace de forma escrita deberá entregar una copia simple al actor, ya que de no hacerlo de esta manera, la Junta de oficio la entregará al actor a costa del demandado.

Al momento de emitir la contestación, como ya sea dicho anteriormente, el demandado opondrá sus excepciones y defensas frente a las pretensiones del actor-trabajador, hecho lo anterior y en el supuesto que no haya impedimento para continuar con la celebración de la audiencia, como lo es que la demandada interpusiera algún incidente de previo y especial pronunciamiento, entonces se le dará de nueva cuenta y por última vez en esta etapa, el uso de la palabra a la parte actora para que formule su réplica y después la demandada realizará su contrarréplica.

Una vez hecho la anterior la Junta, emitirá su acuerdo en el cual tendrá por celebrada y cerrada la etapa de Demanda y Excepciones, teniendo por reconocida la personalidad de cada una de las partes en términos de los documentos y manifestaciones exhibidos en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, de igual forma se tendrá por ratificado el escrito inicial de demanda y por contestada la misma, oponiendo las excepciones y defensas pertinentes; efectuada la réplica y la contrarréplica, con la finalidad de que se turnen los autos a la siguiente etapa procesal.

Cabe hacer mención que si alguna de las partes no comparece a esta etapa procesal se le harán efectivos los apercibimientos correspondientes dictados en el auto de radicación, es decir, si el actor-trabajador no comparece, la Junta de oficio, le tendrá por reproducido y ratificado su escrito inicial de demanda; si el que no comparece es el demandado, a pesar de estar debidamente notificado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con fundamento en el artículo 879 de la Ley Laboral.

### **Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

Dentro de esta etapa según lo señala la Ley Federal del Trabajo, se procederá a ofrecer las pruebas de las partes, en primer lugar la parte actora ofrecerá sus pruebas con las cuales puede justificar su acción; inmediatamente después la parte demandada hará lo propio en torno a aquellas probanzas que estime pertinentes o tendientes a destruir la acción de la parte contraria, siendo necesario que ésta se ofrezcan en relación a los hechos controvertidos ya que los hechos no controvertidos no requieren ser probados.

Ambas partes deberán objetar las pruebas de su contraria, éstas deberán razonarse explicando los motivos por los cuales cada una de las partes considera que las pruebas de su contraria no debieran de ser admitidas. Con respecto a este punto las objeciones deberán desarrollarse de la siguiente manera:

- Si se trata de la parte actora, el momento procesal oportuno lo es en el segundo uso de la palabra que se le concede dentro de esta etapa, es decir una vez que ya conoció las pruebas de la parte demandada dentro de la audiencia de ley.
- En el caso de la parte demandada, el momento procesal oportuno lo es en su primer y único uso de la palabra dentro de esta etapa, por lo que una vez que haya ofrecido sus pruebas, inmediatamente procederá a objetar las pruebas de su contraparte.

Una vez concluidos el ofrecimiento y objeción de las pruebas, la Junta tendrá por celebrada y cerrada esta etapa y por ofrecidas las probanzas, como efectuadas las objeciones a las pruebas y con base en ellas, así como en los requisitos que para cada prueba exige la Ley Laboral se acordará sobre su admisión o desechamiento, y en caso de que se trate de las que no se desahogan por su propia y especial naturaleza se señalará el día y la hora para que tenga verificativo el desahogo de dichas probanzas.

Una vez cerrada esta etapa, sólo se admitirán aquellas pruebas que sean consideradas supervenientes, también como las referidas a las tachas de testigos.

En este sentido tenemos que la finalidad de las probanzas aportadas dentro del Proceso Laboral Mexicano, es el de lograr que la autoridad laboral, mediante la demostración de ciertos hechos por parte de la actora y/o la demandada, pueda llegar al conocimiento de la verdad y así se encuentra en posibilidades de resolver el conflicto sometido a su potestad.

### **Audiencia de Desahogo de Pruebas.**

La segunda audiencia es la de desahogo de pruebas. En este apartado se mencionarán cada una de las pruebas que la Ley admite, en donde además de seguir lo marcado por la Ley, se harán notar los puntos de relevancia de cada una de ellas y de la forma en que se desahogan.

Retomando lo dispuesto por el artículo 880 en su fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles toda clase de pruebas con la única limitante de que no sean contrarias a la moral y al derecho, siendo las principales las siguientes:

- a)** Confesional.
- b)** Documental.
- c)** Testimonial.
- d)** Pericial.
- e)** Inspección.
- f)** Presuncional.
- g)** Instrumental de Actuaciones.
- h)** Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Estas probanzas deberán ser ofrecidas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ejemplo, en el caso de la

confesional el elemento indispensable para su desahogo es el pliego de posiciones, en la testimonial será el interrogatorio y en la pericial el cuestionario del perito experto en una ciencia, técnica o arte determinados.

#### **a) Prueba Confesional.**

Previo a conocer lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, respecto a esta prueba es menester conocer algunos conceptos que se involucran en torno a esta prueba, los cuales son:

**1.- CONFESIÓN.-** Es el acto o reconocimiento de algo. Es cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del juico laboral.

**2.- ARTICULANTE.-** Será quien haya ofrecido la prueba, y por consecuencia lógica formulará las posiciones a la parte contraria.

**3.- ABSOLVENTE.-** Es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la Junta a efecto de desahogar la probanza, contestando “SÍ” o “NO” a cada posición que se le formule, pudiendo agregar al final de la misma las explicaciones o aclaraciones que estime pertinentes. Deberá comparecer personalmente sin ser asistido de su representante legal o apoderado y sólo en casos que la Junta lo autorice, podrá apoyarse en notas o apuntes para auxiliar su memoria.

**4.- POSICIÓN.-** Se le denomina así a la pregunta formulada, es decir, la interrogación o pregunta que el articulante formula al absolvente; éstas podrán formularse por escrito reservándose el derecho de ampliar el pliego de posiciones si lo cree necesario, o de manera verbal en el momento del desahogo de la prueba.

### **Tipos de Confesional Ofrecidas.**

- **CONFESIONAL DEL ACTOR.-** En este caso, esta prueba la ofrece la parte demandada, para reforzar sus excepciones y defensas.
- **CONFESIONAL DEL DEMANDADO.-** En caso de ser persona moral, ésta se desahogará por conducto de su representante legal que acredite tener facultades para ello.
- **CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.-** En este caso, se citará a absolver posiciones a la persona que se le hubiera imputado algún hecho, por ejemplo el del despido, sin que éste sea parte activa del juicio.

De lo anterior se desprende que para llevar cabo el desahogo de esta prueba, necesariamente deben estar debidamente notificadas las partes, ya que, si no comparecen a pesar de lo anterior; en el caso de quien deba de absolver las posiciones se le tendrá por confeso de aquellas que hayan sido calificadas de legales.

Si el que faltare a la audiencia fuera el articulante, se le tendrá por desierta la probanza en su más entero perjuicio, en virtud de que no compareció a formular las posiciones debidas.

#### **b) Prueba Documental.**

Con respecto a los documentos, tenemos que existen dos tipos de documentos que son ofrecidos y admitidos: Los Públicos y Los Privados.

Son documentos públicos: todos aquellos cuya formulación esté encomendada a funcionarios investidos de fe pública o los que expidan en ejercicio de sus funciones, así las cosas, los expedidos por funcionarios de la Federación, Estados y Municipios, hacen prueba plena sin necesidad de ser ratificados o legalizados; a contrario sensu.



Son documentos privados: todos aquellos que no reúnen los requisitos anteriormente señalados.

Toda prueba documental puede y debe ser objetada, entre los tipos de objeciones más comunes encontramos los siguientes:

- En cuanto alcance y valor probatorio que se pretende dar al documento.
- Por falsedad, cuando el documento se presume de apócrifo; porque en su obtención medió violencia física o moral, por ejemplo, el trabajador fue obligado a firmar su renuncia.
- En cuanto a la autenticidad de contenido y firma.

### **c) Prueba Testimonial.**

Esta probanza consiste en el acto mediante el cual una persona extraña al juicio, pero propuesta por una de las partes en contienda, se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya se presentada directamente por la oferente de la prueba o citada por conducto de la Junta, con la finalidad de que manifieste lo que sabe y le consta en relación a con un determinado hecho que fue narrado por alguna de las partes, el cual aconteció en determinado tiempo, modo, lugar y circunstancia, mismo que es materia de controversia en el juicio laboral.

Al igual que en la confesional, también es necesario tener conocimientos de algunos conceptos que son utilizados en la práctica:

**1.- TESTIGO.-** Es la persona física a la que le consta un hecho o acto por haberse encontrado presente en el preciso momento que sucedió.

**2.- TESTIMONIO.-** Es la declaración realizada por una persona que no es parte en el proceso, con respecto a los hechos materia de controversia y que servirá de apoyo al dicho de la parte oferente.

**3.- PREGUNTAS.-** Son aquellas preguntas que se realizan a las personas que han sido ofrecidas como testigos, las cuales tienen la obligación de contestar lo que es de su conocimiento, ya que antes de comenzar con el interrogatorio se les protesta de que se conduzcan con verdad.

Cabe recordar que la ley solo nos permite ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho. Otro requisito importante para que sea admitida esta prueba, es el hecho de que debemos señalar el nombre completo y domicilio de cada uno de los testigos ofrecidos, así como el hecho de que si nos comprometemos a presentarlos por nuestra propia cuenta.

En algunas ocasiones estamos impedidos para presentar a los testigos, ya sea por el hecho de que sigan trabajando para el mismo patrón o por cualquier otra causa específica y justificada, entonces le haremos saber estas circunstancias particulares a la Junta y le solicitamos que sea ella la encargada de mandar citar a los testigos

Así mismo, el interrogatorio podrá ser presentado de manera escrita o verbal en el momento del desahogo de la prueba, observando que las preguntas sean efectuadas de forma afirmativa y siempre guardando relación con la litis, al término del desahogo cada uno de los testigos deberá indicar la razón de su dicho, es decir, el por qué saben y les consta lo que han declarado.

Es importante señalar que en caso de que no concurra algún testigo de los que nos comprometimos a presentar, se le hará efectivo el apercibimiento señalado en los artículos 780 y 815, fracción I, de la Ley Laboral, por lo cual se declarará desierta la probanza.

En el caso de que el testigo que no se presentara, fuera uno de los que la misma Junta se encargo de citar, se le hará efectivo el apercibimiento señalado en el artículo 814 de la Ley referida, por lo cual se presentara con ayuda de la fuerza pública.

Una vez terminado el desahogo de esta prueba, la contraria podrá repreguntar a los testigos ofrecidos, hecho lo anterior, también podrá tachar a los mismos, con la finalidad de impugnar u objetar la veracidad de los testigos, de llevarse adecuadamente afectará la credibilidad de lo declarado por ellos. Las tachas podrán hacerse de manera verbal o escrita, antes de que concluya la etapa de desahogo de pruebas y de manera inmediata al término de la declaración de los testigos objetados.

#### **d) Prueba Pericial.**

La prueba pericial, en general, tiene por objeto el que una persona conocedora de alguna ciencia, técnica o arte, señale o manifieste su punto de vista u observación reflejado en un dictamen o avalúo, respecto de cierto documento o bien mueble o inmueble para que en su oportunidad esta prueba sirva de apoyo al Presidente de la Junta para emitir una resolución al respecto.

Esta prueba es una actividad desarrollada por encargo judicial a personas distintas a las partes en un proceso, proporcionando a la Junta argumentos para apoyar su resolución final, por lo que siempre deberá estar completamente fundado y motivado respecto a ciertos hechos que no son conocidos por el juzgador o que no entran en el campo de su conocimiento.

La probanza correrá a cargo de la parte oferente, señalando de manera concreta la materia sobre la cual versara el peritaje, acompañándola del cuestionario respectivo y anexando una copia para cada una de las partes involucradas.

En primera instancia, el perito será propuesto por la parte oferente, salvo el caso en que el actor manifieste que no cuenta con los recursos para cubrir los honorarios de algún perito particular, por lo tanto, la Junta deberá de asignarle uno sin costo alguno. En el supuesto en el que el perito de la parte actora no concurra el día señalado para el desahogo de dicha probanza, la Junta deberá suspender la audiencia ordenando girar atento oficio a la Unidad de Peritos de la propia Junta o área, el cual auxilie en estos casos, a efecto de que

se le designe un nuevo perito; no sucederá lo mismo en el caso de que sea el perito de la demandada el que no concurra a la audiencia, ya que la audiencia se desarrollará solamente con el perito de la parte actora.

Todo perito deberá aceptar y protestar el cargo con anterioridad a la audiencia o por lo menos en el acto de desahogo, y en el caso de requerir mayores elementos para rendir el dictamen respectivo lo hará saber a los funcionarios de la Junta, los cuales suspenderán la audiencia hasta que el perito tenga los elementos necesarios para rendir su dictamen. Como ejemplo sería una renuncia que ha sido objetada por el actor en cuanto a la firma que presenta dicho documento, por lo que el perito, para rendir adecuadamente su dictamen, deberá solicitar a la Junta cite al trabajador con el objeto de obtener muestras de caligrafía de dicha persona y de esa manera pueda confrontarlas con la firma que aparece en la renuncia objetada, estando así en posibilidades de emitir el dictamen debidamente fundado y motivado al tenor del interrogatorio que se le hubiera presentado.

#### **e) Prueba de Inspección.**

La inspección consiste en el reconocimiento que practica la Junta con respecto a algún lugar, objeto o documento, para así poder contar con elementos en los cuales se funde el dicho de alguna de las partes, siempre y cuando tengan relación con los hechos controvertidos.

El desahogo de esta probanza se llevará a cabo el día que para tal efecto señale la Junta, debiendo el Actuario apegarse a lo ordenado en el acuerdo respectivo y levantando el acta correspondiente donde se asiente el desarrollo de la diligencia ordenada.

Las partes y sus apoderados podrán hacer las objeciones y observaciones que estimen pertinentes, en el mismo momento de llevarse a cabo la Inspección.

Al ofrecer la prueba se debe señalar:

- El objeto, sitio o documento que se va a examinar.
- Lugar en que debe desarrollarse.
- Periodo que abarcará. (de tal fecha a tal fecha)
- Qué es lo que se pretende probar.

En el caso de que el demandado no exhiba los documentos objetos de la misma, nos encontramos ante dos supuestos: el primero, cuando el oferente es la misma demandada y no presente los documentos, se le declarará desierta dicha probanza con fundamento en el artículo 728 de la Ley Federal del Trabajo; el segundo si la actora ofreciera esta prueba, tenemos que el apercibimiento a la demandada es la de tener presuntivamente ciertos los hechos que trata de probar la actora en términos del artículo 828 de la misma Ley.

#### **f) Prueba Presuncional.**

Consiste en que a partir de un hecho conocido, se deducirá la existencia de otro desconocido, tal y como lo señala el artículo 830 de la Ley Laboral, el cual establece que la presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

En la materia se aplican dos tipos de presunciones, a saber:

- 1) **LEGAL.-** Siendo la que se encuentra expresamente establecida en la Ley y por lo tanto admite prueba en contrario.
- 2) **HUMANA.-** Cuando de un hecho probado se deduce otro consecuencia de aquél.

La prueba en ningún momento se desahoga, sino que solamente se tomara en cuenta al momento de dictarse el laudo respectivo, así mismo deberá señalarse en forma concreta en qué consiste y qué se pretende acreditar con ello.

### **g) Prueba Instrumental de Actuaciones.**

Esta prueba consiste en el conjunto de actuaciones que integran el expediente formado con motivo del juicio que se tramita.

#### **Alegatos.**

Son los actos procesales de las partes cuya finalidad es crear convicción en la Junta, sobre la justificación de sus pretensiones, basándose en la Ley, la Jurisprudencia, y en su apreciación de los hechos controvertidos y en los elementos probatorios que aportaron. Los cuales pueden ser de forma ora en el mismo momento en que se concluya con el desahogo de pruebas; o escritos solicitándole a la Junta que nos conceda un plazo de tres días para entregarlos.

En el procedimiento ordinario. Si las partes están Conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo. (Art. 882)

En el procedimiento especial. Concluida la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución (Art. 895)

En el procedimiento para conflictos de naturaleza económica. Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que presenten sus alegatos por escrito. (Art. 915)

#### **Cierre de Instrucción y Laudo.**

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, es decir, se declara la conclusión de la actividad procesal de las partes, para que el tribunal

dicte el fallo respectivo, y dentro de los 10 días siguientes, formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo.

El laudo contendrá los siguientes requisitos.

- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie
- Nombres y domicilio de las partes y de sus representantes
- Extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión los hechos controvertidos
- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta
- Extracto de los alegatos
- Las razones legales o de equidad la jurisprudencia y la doctrina que le sirvan de fundamento
- Los puntos resolutivos

### **Distintos Tipos de Laudos.**

En nuestro sistema jurídico existen diferentes tipos de laudos, pero para efectos de esta investigación solo analizaremos dos clases de laudos: Los Laudos Arbitrales y Los Laudos Laborales.

## **Concepto de Laudo arbitral.**

**Laudo Arbitral.-** son las resoluciones dictadas por árbitros nombrados para casos determinados, así como aquellas dictadas por órganos permanentes a los que las partes se hubieran sometido si el arbitraje hubiera tenido lugar en uno de los lugares de las partes.

### **Clases de Laudo Arbitral.**

Entre los más comunes encontramos los siguientes:

**Laudo sobre Competencia.-** Es el laudo en el cual el tribunal arbitral admite o rechaza su competencia. Las leyes del Arbitraje admiten que el árbitro decida por laudo separado su competencia y le consagran en general reglas particulares.

**Laudo Incidental.-** Es una decisión interina que tiene lugar durante el procedimiento y no pone fin al mismo.

**Laudo Parcial.-** Es aquel que versa sobre una parte del litigio, es decir, sobre un punto de la demanda o de la contestación. Estos pueden ser recurribles.

**Laudo Final.-** Este laudo implica dos sentidos que son importantes distinguir; por un lado designan la resolución que decide sobre las pretensiones sometidas por las partes y, que desde luego, ponen fin al procedimiento. Por otro lado, un laudo parcial es final en la medida en que tiene fuerza de cosa juzgada y vincula a los árbitros y a las partes.

**Laudo Consentido.-** Este tiene por objeto elevar a la categoría de laudo una transacción en las cuales interviene las partes. Tiene por objeto brindar un título ejecutivo a la transacción.



Así mismo existen en nuestro derecho laboral mexicano los siguientes tipos de laudos laborales.

**LAUDO LABORAL.-** Es la resolución final de un dictamen formulado en relación con la tramitación procesal de un conflicto laboral.

**LAUDO ABSOLUTORIO.-** Es la resolución arbitral mediante la cual se introduce o aplica una nueva condición en la situación jurídica de la relación de trabajo, la cual da como resultado la absolución de la parte demandada.

**LAUDO CONDENATORIO.-** Es la resolución arbitral que condena al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones reclamadas como causales de un conflicto laboral.

**LAUDO MIXTO.-** Es la resolución arbitral que manifiesta el reconocimiento a la existencia o inexistencia de un derecho vigente o de una relación de trabajo entre trabajadores y patrones.

## **4.2 PRINCIPIOS PROCESALES.**

Los principios del derecho, en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma ley.

La escuela histórica considera que los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo.

#### **4.2.1 Principio de Publicidad.**

Implica que las juntas deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, siempre y cuando no alteren el orden dentro de la misma, asimismo las partes en conflicto pueden consultar las actuaciones que obren en el expediente, siempre y cuando no vayan en contra de la moral de las buenas costumbres.

#### **4.2.2 Principio de Oralidad.**

En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. El proceso laboral no tiene carácter formal ni solemne.

#### **4.2.3 Principio de Gratuidad.**

Este principio lo consagra el Artículo 17 Constitucional cuando dispone de los tribunales deben impartir en forma gratuita. La justicia, administrada por el Estado, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social, y para ello es prenda de garantía la gratuidad de la misma.

#### **4.2.4 Principio de Inmediatez.**

Este principio lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes en el juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que existiendo una más estrecha comunicación entre partes y la Junta logre una justicia más apegada a la equidad.

#### **4.2.5 Principio de Actuación a Instancia de Parte.**

El proceso laboral no se sigue de oficio. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y arbitraje sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora, mediante la presentación de la demanda respectiva. Si éste no se impulsa por las partes, se extingue. Opera la caducidad o la preclusión y se tiene por desistido al actor de las acciones intentadas

#### **4.2.6 Principios de Economía, Concentración y Sencillez.**

El proceso oral se caracteriza por su economía, esto significa que el costo, tanto en dinero, esfuerzo y tiempo debe ser mínimo para las partes. A ello nos lleva sencillez en los trámites; lo que significa que las diversas actuaciones del proceso sean realizadas sin formalismos de una manera clara breve y sencilla, la concentración tiene por objeto que se realicen varios actos procesales en una sola audiencia, así como la brevedad en los plazos y el trámite del juicio en una sola instancia.

#### **4.2.7 Principio de Igualdad Procesal.**

Consiste en que las partes deben tener igualdad de oportunidades para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para inconformarse, para ser oídos y presentar alegatos. Es ésta la manera de allegar, sin cortapisas, imparcialmente, todos los elementos de juicio que permitirán a las Juntas emitir un fallo justo.

#### **4.2.8 Principio Especial de Suplencia de la Queja del Trabajador.**

Al ser el trabajador, por regla general, la parte económicamente débil, en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea para hacer valer correctamente sus derechos, el legislador permite que la Junta subsane los defectos de la demanda del trabajador cuando ésta, sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le

correspondan conforme a la ley, o bien esté redactada en forma vaga u oscura.

En este último caso la Junta, al admitir la demanda, debe señalar, sus defectos u omisiones y prevendrá al trabajador para que los subsane dentro de un plazo de tres días. Si no se hicieren las correcciones dentro del plazo, el trabajador podrá cumplir con los requisitos omitidos en la etapa de la demanda y excepciones.

### **4.3 REINSTALACIÓN.**

El artículo 49 de la ley federal del Trabajo, reconociendo de forma implícita a la imposibilidad fáctica de la reinstalación obligatoria, previene que:

El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.
2. Si se comprueba ante la junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por razón de trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
3. En los casos de los trabajadores de confianza.
4. En el servicio domestico.
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

De lo anterior, podemos concluir que la llamada “reinstalación obligatoria” es solo una mentira piadosa o una bella utopía.

**Reinstalación**, ante un cese injustificado el trabajador puede pedir la reinstalación en el puesto o cargo que venía desempeñando, en idénticas condiciones de trabajo, pero también puede optar porque se le cambie de adscripción con los mismos derechos.

#### **4.4 INDEMNIZACIÓN.**

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia, la palabra indemnización tiene por significados los siguientes:

##### **Indemnización.**

1. f. Acción y efecto de indemnizar.
2. f. Cosa con que se indemniza.

##### **Indemnizar.** (De *indemne* e *-izar*).

1. tr. Resarcir de un daño o perjuicio.

Ahora bien, hablando de la materia que nos ocupa, es decir, la laboral, definiremos la indemnización de la siguiente manera:

##### **Indemnización Constitucional:**

Pago adicional al salario que una empresa otorga a un trabajador en caso de despido injustificado en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

##### **Artículo 48**

*El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que*

*desempeñaba, **o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.***

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

En nuestra legislación laboral se contempla que la indemnización constitucional, llamada así por estar contemplada en nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracciones XXI y XXII, la cual deberá ser equivalente al pago de tres meses de salario, conforme al ingreso que se estaba obteniendo el último día en el que nazca el derecho de exigir dicha indemnización.

De tal suerte, que el trabajador que es separado sin causa justa de su empleo, le surge el derecho de demandar a su patrón ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como anteriormente se explico, ya sea la reinstalación ya sea la indemnización constitucional. Aclaremos de una buena vez que no sólo se contempla esta indemnización por lo que procederemos a analizarla otras en las líneas siguientes.

### **Indemnización Laboral.**

Cuando un trabajador deja de laborar para la empresa por causas de un despido, este tiene derecho a un pago por separación llamado indemnización, lo cual es importante determinarlo correctamente de acuerdo al salario y tiempo laborado, según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El patrón exclusivamente se encuentra obligado a pagar la indemnización, cuando a través de laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje se le condene a reinstalar al trabajador, es decir, el que se incorpore nuevamente al puesto que venía desempeñando en el centro de trabajo antes de

que entablara juicio; y se niegue a reinstalarlo, no así en el caso de un despido injustificado.

Para determinar el monto de la indemnización y no cometer errores al momento de hacerlo, es importante tomar en cuenta lo que establece el artículo 50 de la ley Federal del Trabajo, que nos dice lo siguiente:

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

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

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

*III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.*

El monto del pago por separación a causa del despido, siempre dependerá del tipo de relación laboral, ya que esta puede ser por tiempo determinado o indeterminado, mayor o menor a un año, por eso es muy importante tomar en cuenta todos estos elementos al momento de hacer el cálculo de la misma. Una vez que se ha establecido cual es la relación de trabajo que se tenía con el trabajador al momento de la separación, se procede a determinar el monto de la indemnización. Además del monto de la indemnización, el trabajador tiene derecho a recibir el importe de tres meses de

salarios y los salarios vencidos que se le adeuden, desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización.

El pago por separación que recibe un trabajador se considera un ingreso de acuerdo al artículo 110 de la LISR, por tal motivo, el patrón tiene la obligación de hacer el cálculo y retención del ISR por el pago por separación, realizando dicha retención al momento de hacer entrega del monto de la indemnización al trabajador.

El pago realizado al trabajador por conceptos de Indemnización, no esta totalmente gravado, según lo establece la fracción X del artículo 109 de la LISR, al exentar un monto el equivalente de noventa veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio, los cuales fueron considerados para el cálculo, así como también tomar en cuenta que toda fracción de más de seis meses se considerará como un año completo.

#### **4.5 CONCILIACIÓN.**

La Justicia es el fundamento del Estado de Derecho, pero también es el reflejo de nuestra historia. La antigüedad misma del Poder Judicial le confiere un lugar específico entre las grandes instituciones del Estado.

La palabra "justicia" tiene tres acepciones posibles: virtud, función de juzgar e instituciones dependientes del Ministerio de Justicia. Se trata en realidad de tres enfoques complementarios que responden a una misma necesidad de la Nación.

La Justicia es un atributo esencial de la soberanía del Estado y una misión fundamental de la vida política, toda vez que sus decisiones y actuaciones atañen a las libertades individuales y a los intereses materiales y morales de las personas.



Pero si en el proceso de negociación se habilita a las personas para tomar sus propias decisiones, se les está habilitando para participar en la construcción de acuerdos justos, de Justicia, esta situación puede ser un punto de contribución a la construcción de una sociedad más justa así como de un imaginario social de Justicia que en este momento está bastante cuestionado.

Este punto haría comprometer a las personas con el hecho de que la Justicia no es un deber único del Estado, sino un valor que se construye en las relaciones cotidianas y en los diálogos, negociaciones y acuerdos.

En primer lugar se estima necesario el comprender que el vocablo *conciliar* es sinónimo de *avenir*, por ello es que esta etapa tiene por objeto el tratar de que las partes lleguen a un arreglo o solución a su conflicto, evitando así toda la tramitación de un juicio laboral.

Etimológicamente "Conciliatio" proviene del verbo Conciliare que significa concertar, poner de acuerdo, componer o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses o en disidencia.

Carnelutti, ubica a la conciliación entre la mediación y el arbitraje, al sostener que "...la conciliación tiene la estructura de la mediación, por cuanto se traduce en la intervención de un tercero entre las partes con la finalidad de inducirlos a un acuerdo, sin embargo se diferencia de esta por cuanto, mientras la mediación busca una solución contractual cualquiera, la conciliación busca una solución composición justa"<sup>5</sup>.

La etapa conciliatoria es definida por el maestro Trueba Urbina, como "...el acto en que las partes que sostienen un conflicto, tratan de buscar y encontrar una solución discutiendo libremente, y si las partes no llegan a un arreglo, la autoridad del trabajo procurará allanar las dificultades con su mediación"<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Carnelutti, Sistema de Derecho Procesal Civil, Edición Uthea, Argentina, Buenos Aires, 1944, pag.203.

<sup>6</sup> Op. Cit. Pág 234.

Lo cierto es que la conciliación busca una solución al conflicto, pero no una solución impuesta, sino una solución construida por las partes, en virtud de la cual se logre la satisfacción de ambos, terminando, dentro de lo posible, con la posibilidad de un nuevo conflicto.

Desde el punto de vista de Mahatma Gandhi o Martin Luther King, por ejemplo, la no-violencia no es entendida ni como pasividad (ante la injusticia), ni como aceptación de estructuras sociales que abusan del poder. Al contrario, ambos (cada uno en su contexto histórico social) son claros promotores de confrontaciones positivas frente a la violencia institucionalizada.

La diferencia clave, frente a otros movimientos "revolucionarios" es que permiten al contrincante responder de alguna manera humanamente digna. Es decir, estos enfoques pacifistas crean la escena de modo tal que el enemigo tenga la opción de ofrecer respuestas no-violentas. Se quiebran, de esta manera, los círculos viciosos de violencia en la situación.

Así las cosas, dentro de nuestro sistema jurídico nacional encontramos en diversas leyes y códigos esta figura de la conciliación. En algunas han tenido magníficos resultados, en otras, como en la materia laboral, no ha sido tan eficiente, debido a lo que a nuestro parecer, no se ha llevado cabo de la manera correcta. Aunado a lo anterior está otra cuestión como lo es ¿Qué tan preparado está el personal jurídico de una Junta de Conciliación para llevar a cabo una verdadera conciliación?

Según lo dispone la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente a esta etapa, sin la presencia de abogados patronales, apoderados o asesores, sin embargo este no se cumple, ya que en nuestros días no sucede así, ya que como lo preceptúa el artículo 876, fracción I, se contradice con lo dispuesto por el artículo 692 de la misma ley laboral, además de que en la práctica procesal nos hemos dado cuenta de que es mucho más sencillo conciliar los asuntos entre los propios abogados que entre las partes involucradas en un litigio.

Con la finalidad de facilitar un arreglo entre las partes, la Ley Laboral, contempla la opción de diferir la etapa conciliatoria en una sola ocasión, por encontrarse en pláticas conciliatorias con la finalidad de dirimir el conflicto. En nuestra época nos encontramos que, previa autorización del Presidente de la Junta, se puede diferir hasta en tres ocasiones dicha etapa, y en este supuesto se deberá señalar nueva fecha para la realización de la audiencia de Ley, a la que deberán de comparecer las partes, apercibidas en términos de los artículos 739 y del 874 al 885 de la Ley Laboral. De no comparecer ninguna de las partes se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se turnarán los autos a la segunda etapa, no siendo esto obstáculo para que en cualquier momento del procedimiento, hasta antes de que se dicte el laudo correspondiente, las partes puedan llegar a un arreglo conciliatorio.

En caso de que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, en ese momento se procederá a denunciarlo al tenor de las cláusulas que se estimen pertinentes de manera muy similar a los llamados convenios fuera de juicio, solo que este acto se lleva de manera verbal en el propio momento de la audiencia que se está desahogando, con la finalidad de asentarlo

Aquí se podría seguir hablando de este inagotable tema, pero lo haremos en el capítulo de la propuesta.

### **Naturaleza Jurídica de la Conciliación.**

Aquí podemos formularnos varias preguntas: ¿Cuál es su naturaleza jurídica? ¿Es un acto jurídico? ¿Es un acto privado o público? ¿Es un acto jurídico unilateral o bilateral? ¿Es un contrato o no es un contrato? ¿De qué estamos hablando, del acuerdo o de la conciliación? Fíjense cuan complicado es el tema.

¿Qué es la conciliación? La conciliación dentro del proceso es una etapa, fuera del proceso es un procedimiento. Ese es el marco, ese el continente pero cuando nos preguntamos ¿qué es la conciliación?, estamos hablando del contenido del acuerdo o del intento de acuerdo cuando este

fracasa. Eso es lo que interesa, no interesa el continente sino el contenido, no interesa el promotor, juez o no-juez, no interesa el entorno dentro de un proceso judicial o fuera de él, interesa la esencia dialogante y el acuerdo al que se llega.

Se pueden dar las siguientes situaciones. Un juez convoca a las partes y las partes se ponen de acuerdo, tenemos conciliación, pero vayamos a la naturaleza propia del acuerdo, ya estamos dentro del análisis de lo que A y B dijeron, su contenido, sus consecuencias, su virtualidad jurídica.

Supongamos por un instante que me demandan por despido injustificado, me pongo de acuerdo, digo que voy a pagar en plazos y con intereses porque no tengo liquidez en ese momento. Sin duda hay una conciliación pero la naturaleza jurídica de la conciliación es un allanamiento porque estoy diciendo sí a todo, me allano a la demanda.

¿Qué sucede si en la negociación digo, mira, yo te quiero pagar pero no tengo dinero ahora, me parece que los intereses son altos, rebájame los intereses, perdóname una parte de la deuda. Luego de dialogar la otra parte acepta. Nos pusimos de acuerdo. Hay conciliación pero la naturaleza jurídica de ese acuerdo será transacción, concesiones recíprocas.

Pero imagínense que además dentro del acuerdo cambiamos la modalidad del pago. Sí, yo te debía dinero, voy a pagar pero en lugar de dinero voy a pagar con un televisor. Hay conciliación, hay allanamiento y hay dación en pago, cuando sustituimos el objeto de la prestación, esa será la naturaleza jurídica de dicha conciliación.

Por eso discrepamos con aquellas personas que indican que la conciliación es un acuerdo de naturaleza patrimonial que puede ser asimilado a un contrato. No siempre es un contrato, puede ser un convenio, la diferencia entre uno y otro es que el contrato siempre tiene contenido patrimonial, el convenio no lo tiene.

Por ejemplo, el acuerdo conciliatorio en virtud del cual se reconoce al hijo sería un convenio pero no sería un contrato porque no estamos hablando de contenido patrimonial.

Puede ser un mero allanamiento que sería un acto jurídico procesal, ya no hablaríamos de contrato ni de convenio, sino de un acto jurídico procesal. Esto por supuesto dentro de una conciliación judicial.

Una conciliación privada, no podría ser un "acto jurídico procesal", porque no hay jurisdicción.

Lo que sucede es que el acto jurídico supone varias cosas. Supone: persona capaz (que tiene capacidad jurídica). Entonces la pregunta es, ¿no podrán conciliar aquellas personas que no son capaces (capacidad jurídica), pero que tienen conflictos? Por ejemplo: un adolescente de dieciséis años respecto de su colegio, ¿no podría conciliar? Por calificar el tema como acto jurídico le estamos dando la connotación de requisito de validez a gente capaz, forma prescrita por la ley.

Podemos estar abriendo un camino de nulidad absoluta en muchos casos. Entonces, ahí es donde surge la idea de hacer actas pre-establecidas. Evitemos el peligro de la nulidad con actas que solamente se integren. Pero es un entendimiento incompleto de las formas. La forma no está en el formato sino en que la expresión de los acuerdos sea, de alguna manera, en la forma que la ley prevé y ahí tenemos actos jurídicos solemnes y no solemnes que el conciliador no sabe cómo distinguirlos.

Si bien es cierto en su gran mayoría los acuerdos conciliatorios dentro de una conciliación extrajudicial constituirán actos jurídicos, es también cierto que algunos de ellos sólo constituirán convenios y no tenemos porque impedir que así sea.

## 4.6 PROPUESTAS.

**PRIMERA.-** Nosotros creemos y seguimos sosteniendo que una reforma o una adecuación al artículo 876 FRACCIONES I Y II, en lo que respecta a la etapa de conciliación del procedimiento ordinario seguido ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, sería de una gran ayuda para evitar la tristemente célebre "Carga de Trabajo" en las juntas especiales dependientes de aquella.

**SEGUNDA.-** Nos pronunciamos porque se regule de manera efectiva la etapa de conciliación dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Como lo venimos sosteniendo a lo largo de este trabajo, debe hacerse una reforma al artículo 876 en sus fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo, respecto del desarrollo de la etapa de conciliación.

ARTICULO 876. LA ETAPA 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 pláticas 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 días 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.

Para tales efectos proponemos modificar la redacción de dicho artículo, para quedar de la siguiente forma:

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

***I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, acompañados de sus abogados patronos, asesores o apoderados, y éstos podrán intervenir en todo momento para llegar a un acuerdo satisfactorio.***

***II.- La Junta, intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes, por lo cual tendrá la obligación de escuchar a las partes en sus pretensiones, por lo cual hará las cuantificaciones correspondientes de las prestaciones reclamadas para llegar a un arreglo conciliatorio conveniente para las mismas, .....”.***

**TERCERA.-** Por principio de cuentas, proponemos que se debería de dividir la maratónica audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en dos partes: la primera de ellas debiera ser única y exclusivamente de CONCILIACIÓN. Dicha inquietud surge a través de la poca o mucha experiencia que hemos obtenido al tramitar diversos juicios ante dicha autoridad, y nos hemos percatado que, por lo general, La Junta, dedica aproximadamente una hora de tiempo efectivo para llevar desahogar dicha audiencia; por lo cual al ser una sola audiencia de conciliación esta hora a la que nos referimos, bien pudiera ser dedicada a llevar a cabo una conciliación efectiva y eficiente, para esto se necesitaría que el personal jurídico de la Junta, en primer término, se pusiera a analizar la demanda y las prestaciones que se reclaman, para luego hacer las cuentas del monto total de las prestaciones reclamadas por el trabajador, una vez hecho esto, estaría en posibilidades de emitir una opinión respecto del asunto que está conociendo.

**CUARTA.-** Debido a lo anterior el Secretario, el auxiliar o el empleado de la junta que para tal efecto designe el Presidente de la Junta, o en un momento dado hasta el mismo Presidente de la Junta exhortaría a las partes para que

llegaran a un arreglo satisfactorio para todos, haciéndole ver al trabajador y a sus abogados la conveniencia de llegar a un arreglo en ese momento, ya que si decidiera llevar el juicio hasta sus últimas consecuencias tardaría por lo menos tres años para concluir dicho juicio y aun así no tiene garantizado el que obtenga un laudo favorable. De la misma forma le haría ver al patrón y a sus representantes los riesgos que conlleva el continuar con la tramitación del juicio, ya que aparte de pagar todas y cada una de las prestaciones reclamadas, si es el caso, también tendría que pagar los salarios caídos, desde la fecha en que nazca el derecho de reclamar a través de la demanda y hasta que se cumplimente el laudo.

**QUINTA.-** Como su nombre la indica la Conciliación es un proceso para dirimir conflictos por la vía pacífica. La conciliación y la mediación juntamente han tenido siempre una gran importancia en las relaciones internacionales en lo que respecta a la solución pacífica de controversias interestatales y el mantenimiento de la paz. En la esfera de las relaciones de trabajo, es donde la conciliación ha alcanzado el más alto nivel de perfeccionamiento y sutileza, es por esta razón que la propuesta principal en este trabajo es la de mejorar la etapa conciliatoria en la forma en que hemos manifestado anteriormente.

**SEXTA.-** Podemos definir a la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en una controversia a allanar sus diferencias y llegar a una transición amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional sistemática, con ayuda de un conciliador, de todos los puntos de desacuerdo que oponen a las partes en un litigio.

**SÉPTIMA.-** En las relaciones de trabajo, la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos, evitando una huelga o un cierre patronal o en su caso, apresurar la reanudación del trabajo cuando este se hubiere suspendido. La forma en que puede proceder el conciliador difiere, pero su función consistirá siempre en encaminar a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptables. Para lograrlo, sólo cuenta con sus propias facultades de razonamiento, persuasión y agregaríamos la autoridad moral.



**OCTAVA.-** El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de controversias de trabajo: la flexibilidad. El conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento, sino que debe adaptar su estrategia y métodos a cada caso en particular.

**NOVENA.-** Para tal efecto tendríamos que analizar a fondo lo que es en realidad la conciliación. Por principio de cuentas tendríamos que analizar la naturaleza jurídica de la conciliación.

**DÉCIMA.-** Proponemos la creación de un nuevo integrante dentro del personal jurídico de la junta, es decir un Conciliador, el cual estará encargado de llevar a cabo las negociaciones entre las partes dando como resultado la rapidez para solucionar conflictos obrero-patronales y evitar a toda costa la tristemente celebre, carga de trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Del estudio del primer capítulo, concluimos, que es necesario echar un vistazo a la historia de la humanidad, en lo que respecta a las distintas formas en que se regulaban las relaciones de trabajo en las distintas épocas vistas en el presente trabajo. Debido a lo anterior, nos encontramos que en Roma y Grecia, el trabajo era considerado como una ocupación vil e indigna de un ciudadano, razonamiento éste, que dista mucho de las consideraciones que hoy día se tienen respecto del mismo. Para algunos pensadores, el comercio y la industria no cumplían con una función relevante como lo era la guerra y la política, debido a este tipo de pensamiento, el ejercer un oficio era incompatible con las actividades de un ciudadano.

**SEGUNDA.-** Con el avance del cristianismo, el trabajo humano se fue dulcificando y ennobleciendo. Dejando atrás, aunque fuera un poco, las ideas de los antiguos pensadores que solo resaltaban la vida política, como actividad propiamente humana.

**TERCERA.-** con el inicio de las luchas revolucionarias, en específico, en Francia en el año de 1789, tuvieron como consecuencia el surgimiento de una nueva clase social definida por Marx como: "El Proletariado". Esto en virtud de que el hombre al dedicarse al arte u oficio que no fuera libre acababa como esclavo.

**CUARTA.-** Con el inicio de la Primera Guerra Mundial, varias organizaciones de trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que produjo un nuevo Derecho del Trabajo. Los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, arrojaron dos sucesos importantes para la evolución del Derecho del Trabajo europeo: La creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) con el tratado de Versalles y La Proclamación de la Constitución Alemana, aunque cabe resaltar que México se había anticipado en 1917.

**QUINTA.-** La Declaración de los derechos del Trabajo, tuvo una repercusión muy fuerte en Europa. El Derecho Colectivo, comprendía, entre otras, las libertades sindicales de negociación, de contrataciones colectivas y de huelga. En tanto en el derecho individual, se recogieron todas las instituciones básicas, lo que permitió al Derecho Alemán, crear la Constitución más progresista ya que se instauró la seguridad social partiendo desde la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño. La Constitución de Weimar, creó en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital.

**SEXTA.-** Al término de la Primera Guerra Mundial, se reunió la Conferencia de la Paz, tanto en París como en Versalles, dando como resultado la Creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). La Fundación de la OIT, respondía en primer lugar, a una participación humanitaria, ya que la explotación del hombre era cada vez menos aceptada. En segundo lugar, para evitar un estallido de conflictos sociales, si no se mejoraba la situación de los trabajadores, los cuales crecían en número y en tercer lugar, por un carácter económico, ya que cualquier país que adoptara medidas sociales, estaría en desventaja con sus competidores por lo altos costos de producción que esto generaría. En 1960, surge a la luz, la Oficina Regional para América Latina y El Caribe, la cual tuvo como antecedente el Centro de Acción de Lima, en Perú.

**SÉPTIMA.-** Las constituciones de 1814, 1824 y 1857, son el antecedente del Constitucionalismo Social Mexicano plasmado en 1917. Cada una de ellas aporta elementos de gran importancia. La constitución de 1814, encuentra su fundamento en “Los Sentimientos de la Nación”, documento redactado por José María Morelos y Pavón, ya que en éste se habla por primera vez del jornal del pobre.

**OCTAVA.-** La Constitución de 1824, la primera del México independiente, consignó en su artículo 50 fracción XXIII, disposiciones interpretadas como antecedente de la libertad del trabajo. Con Benito Juárez, como presidente en 1857, se redacta una constitución liberal la cual proclama los Derechos del Hombre, preponderando el pensamiento individualista. El Constitucionalismo

Social Mexicano, nace con la Constitución de 1917 y es el resultado de todos los acontecimientos políticos internos a partir de la independencia.

**NOVENA.-** Desde la época precolonial hasta nuestros días, hemos visto todas y cada una de las adecuaciones que ha sufrido el Derecho del Trabajo sin perder de vista y dando mayor importancia a los grandes movimientos sociales que lo fueron transformando entre los cuales destacan las huelgas de Cananea y Río Blanco, así como el suceso más importante : La Revolución.

**DÉCIMA.-** Los artículos 5°, 73° fracción X y 123° Constitucionales, son los más importantes respecto de los antecedentes y fundamentos del Derecho del Trabajo Mexicano. Así mismo, la Ley Federal del Trabajo de 1970, con sus respectivas reformas, nos lleva a comprender de manera más correcta al Derecho Laboral.

**DÉCIMO PRIMERA.-** En el capítulo tercero, se hace un estudio minucioso de los conceptos jurídicos que forman parte del Derecho Laboral, comenzando desde los conceptos básicos, como trabajador, patrón, etc. Hasta los conceptos fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Concluimos que es de gran importancia, comprender los conceptos antes descritos, ya que es la forma con la que nos vamos a tener que ir acostumbrando e introduciendo al lenguaje propio del Derecho Procesal del Trabajo. Así mismo se revisa de manera breve el procedimiento ordinario seguido ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, desde el escrito inicial de demanda hasta la forma en que se desahoga cada una de las etapas de dicho proceso.

**DÉCIMA TERCERA.-** Así mismo, entramos a un estudio minucioso respecto de la Conciliación, lo cual nos da la pauta para adentrarnos al estudio del tema objeto de la presente investigación.

**DÉCIMA CUARTA.-** Por último, concluimos que para poder llevar a cabo una conciliación más eficiente, tal y como se propone en el presente trabajo. En primer lugar, se propone dividir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en dos etapas, la primera solamente de conciliación, y la segunda, de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En segundo término, es necesario crear una figura nueva dentro del personal jurídico de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir, un Conciliador, quien será el encargado de llevar a cabo la conciliación dentro de la primera audiencia, lo cual lo llevará a cabo en presencia de las partes con todo y sus representantes o abogados patronos, para poder desarrollar esa función de manera más imparcial, tratando en todo momento que el arreglo conciliatorio sea el más adecuado para ambas partes y de esa manera se podrá combatir la carga de trabajo y se procurara una mejor resolución de los asuntos que se tengan que resolver.

## FUENTES CONSULTADAS.

1. **BAILÓN VALDOVINOS ROSALIO.** Derecho Laboral, Editorial Mundo Jurídico, México, 1995.
2. **BAILON VALDOVINOS ROSALIO.** Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático Comentada, Editorial Sista, México.
3. **BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO.** Derecho del Trabajo, Editorial MC Graw-Hill, México 1997.
4. **BENSUNSA GRACIELA.** Modelo Mexicano de la Regulación Laboral, Editorial Plaza y Valdez, México 2000.
5. **CARNELUTTI FRANCESCO,** Sistema de Derecho Procesal Civil, Edición Uthea, Argentina, Buenos Aires, 1944.
6. **CONSTANTINO MALDONADO GERARDO,** Compendio de Obligaciones Empresariales, Editorial Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México 1999.
7. **DE BUEN LOZANO NESTOR Y CARLOS DE BUEN.** El Trabajo, El Derecho y algo más, Editorial Porrúa, México 1995.
8. **DE BUEN LOZANO, NÉSTOR.** Derecho del Trabajo tomo 1, Editorial Porrúa, México 2001.
9. **DE BUEN LOZANO, NÉSTOR.** Derecho del Trabajo tomo 2, Editorial Porrúa, México 2002.
10. **DE BUEN LOZANO, NÉSTOR,** Derecho procesal del trabajo, editorial Porrúa, S.A. 2º edición, México, 1998.
11. **DE LA CUEVA MARIO.** Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo I. México 1995.
12. **KAYE DIONISIO.** Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2ª Edición Editorial Themis, México 1995.
13. **MORENO DANIEL.** Derecho Constitucional Mexicano. Editorial. Pax-México, 5ª Edición, México, 1979.
14. **R. MUÑOZ RAMÓN.** Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México. Tomo I.
15. **SANTOS AZUELA HÉCTOR.** Elementos de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa.
16. **SOTO SERBON JUAN.** Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, México.
17. **TRUEBA URBINA ALBERTO.** Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa. 4ª Edición, México 1997.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo
3. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal
4. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal
5. Código Federal de Procedimientos Civiles
6. Código Federal de Procedimientos Penales
7. Criterios Aprobados por la Junta Federal del Trabajo

## METODOLOGÍA

1. Diccionario Jurídico Multimedia. 1999
2. Diccionario de la Real Academia
3. **HERNÁNDEZ ESTEVEZ SANDRA LUZ.** Técnicas de Investigación Científica, 2ª Edición, Editorial Harla, México 1998.
4. **LÓPEZ RUÍZ MIGUEL.** Normas y Técnicas de Estudios, Universidad Nacional Autónoma de México.
5. **PONCE ARMENTO LUIS.** Metodología del Derecho, Editorial Porrúa.

**OTRAS FUENTES CONSULTADAS.**

1. <http://www.ensayistas.org/antologia/xxa/new>
2. [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)
3. [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Compila V-Ley Federal del Trabajo Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis, México,2001, CD-ROM 2.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. IUS 2006, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, Editorial Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis, México 2006, CD-ROM 2.