



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA UNAM

“PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 33 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA
DECLARACIÓN DE NULIDAD DE LA RENUNCIA CON HUELLA
DIGITAL Y FIRMADA EN BLANCO CUANDO SE PRESENTA
COMO MEDIO DE PRUEBA”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

GABRIELA CORDERO BADILLO

ASESORA DE TESIS: LIC. MARÍA CATALINA MARTÍNEZ AGUILAR

MÉXICO, D.F.

MARZO 2011



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.

GRACIAS MAMÁ, PORQUE CON TODOS LOS OBSTÁCULOS POR LOS QUE AMBAS HEMOS PASADO, SIEMPRE ME HAS APOYADO EN TODO LO QUE ME HE PROPUESTO, POR CREER EN MÍ, AUNQUE HUBO ALGUNAS VECES QUE ME EQUIVOQUÉ, GRACIAS, PORQUE ESAS EQUIVOCACIONES SON LAS QUE ME HAN HECHO MADURAR.

GRACIAS PAPÁ, POR DARME LA VIDA, PORQUE AUNQUE NO ESTÉS FÍSICAMENTE CONMIGO, SIEMPRE HE TENIDO LA SENSACIÓN DE QUE ME PROTEGES DESDE EL LUGAR EN EL QUE TE ENCUENTRES.

A MI ABUELITA CHENCHITA, POR CUIDARME EN MI NIÑEZ, POR HABERME INCULCADO VALORES Y RESPETO HACIA LOS DEMÁS, POR QUERERME TANTO.

A TI, MI ESPOSO, ALEJANDRO, GRACIAS POR TU AMOR, PACIENCIA Y MOTIVACIÓN, PARA CUMPLIR ESTA META. A TI, MI NENA HERMOSA, ARANTZA, DESEO QUE ALGÚN DÍA ESTÉS MUY ORGULLOSA DE TU MAMÁ, PORQUE ERES LO MÁS MARAVILLOSO QUE JAMÁS HE TENIDO.

A MI UNIVERSIDAD LATINA, S.C. Y A TODOS MIS MAESTROS, QUE ME DIERON LA FORMACIÓN ESPIRITUAL Y PROFESIONAL PARA HACER FRENTE A LA VIDA, MI TOTAL GRATITUD.

A MI PROFESORA Y ASESORA LICENCIADA MARÍA CATALINA MARTÍNEZ AGUILAR, MI MÁS PROFUNDO AGRADECIMIENTO POR EL TIEMPO DEDICADO AL PRESENTE TRABAJO.

A MIS ABUELOS PATERNOS, LUPITA Y TOÑO, POR SU CARIÑO Y BENDICIONES.

A MIS TÍAS, LAURA Y SILVIA, POR SU AYUDA Y ALIENTO.

A TODOS MIS FAMILIARES, AMIGOS Y PERSONAS QUE HAN HECHO REALIDAD ESTE PROYECTO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ORÍGENES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1.1. Antecedentes Generales del Derecho del Trabajo en México	1
1.1.1. Época Pre-colonial	1
1.1.2. Época Colonial	2
1.1.2.1. Leyes de Indias	3
1.2. Legislación laboral en el México Independiente	6
1.2.1. Constitución de 1857	10
1.2.2. Huelgas de Cananea y Río Blanco	12
1.2.3. Tesis del Partido Liberal Mexicano	15
1.3. Creación del Artículo 123 Constitucional	16
1.4. Ley Federal del Trabajo de 1931	25
1.5. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970	26

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. Concepto de Derecho del Trabajo	28
2.2. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo	29
2.3. Características del Derecho del Trabajo	32
2.4. Diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo	34
2.4.1. Concepto de Trabajo	38
2.4.2. Concepto de Subordinación	39
2.5. Sujetos de la relación laboral	39
2.5.1. Trabajador	40

2.5.2. Patrón	40
2.5.3. Empresa y Establecimiento	41
2.6. Tipos de Contratos Individuales de Trabajo	42

CAPÍTULO III
DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LA RELACIÓN DE
TRABAJO

3.1. Estabilidad en el empleo	44
3.2. Jornada laboral	45
3.2.1. Jornada Extraordinaria	46
3.3. El Descanso	46
3.3.1. Descanso Semanal	47
3.3.2. Vacaciones	47
3.3.3. Descanso Obligatorio	48
3.4. Salario	49
3.4.1. Formas de Salario	49
3.4.2. Principios rectores del salario	51
3.4.3. Protección al salario	51
3.5. Aguinaldo	54
3.6. Prima de antigüedad	55
3.7. Prima Dominical	55
3.8. Seguridad Social	56
3.9. Participación en las utilidades	57

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LA JUNTA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1. Principios procesales	61
4.2. De la capacidad y personalidad	65

4.3. De los incidentes	69
4.4. De la Caducidad	70
4.5. De las Notificaciones	72
4.6. Prescripción y términos	74
4.7. De la demanda y contestación	78
4.8. De las pruebas	79
4.8.1. De la carga de la prueba	87
4.9. De las resoluciones laborales	89

CAPÍTULO V

LA RENUNCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS CUANDO SE OFRECE COMO MEDIO DE PRUEBA

5.1. Concepto de renuncia	93
5.2. Naturaleza jurídica de la renuncia	94
5.3. Efectos jurídicos de la renuncia	94
5.3.1. Validez y Nulidad de la renuncia.	95
5.4. Derecho Comparado	95
5.5. Hermenéutica Jurídica en relación a la renuncia	97
5.5.1. Análisis de la jurisprudencia en relación a la renuncia	98
5.5.2. Análisis dogmático de la renuncia	100
5.6. Propuesta de reforma del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo	101
6. CONCLUSIONES	105
7. BIBLIOGRAFÍA	107

INTRODUCCIÓN

La necesidad de regular la libertad que tiene el trabajador para renunciar a su empleo, sin ningún tipo de manipulación, ni alevosía por parte del patrón, conlleva al estudio de la presente tesis, considerada dicha manifestación de la voluntad como un derecho personalísimo, y que merece un extremo cuidado al ser analizado. Siendo que la prestación de los servicios del propio trabajador es de carácter personal, no necesita forzosamente que exista un contrato de trabajo, ya que la relación laboral se presume, desde el momento en que el individuo se encuentra en un estado de subordinación frente a su empleador. Así pues, el patrón habrá de responder, cuando arbitrariamente decida separar de la fuente de trabajo a sus subordinados, pagándoles la correspondiente indemnización constitucional, cuando nos encontremos ante un evidente despido injustificado.

Lo que nos motiva a proponer la reforma del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es debido a que en la actualidad, dada la escasez de empleo en que vive nuestra sociedad, y ante la urgente necesidad que tiene el trabajador de conseguir empleo para subsistir él y su familia, es muy frecuente que los patrones en forma arbitraria e impositiva abusen de la necesidad que tiene la clase trabajadora, para coaccionarlos, a efecto de que suscriban una o varias hojas en blanco, inclusive estampando su huella digital, estableciendo dicha circunstancia, como condición sine qua non para el otorgamiento del empleo, conculcándose así los derechos que los trabajadores generan por la celebración de un contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, concretamente lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, ya que queda al arbitrio del patrón, de manera omnímoda la continuación de la relación de trabajo y los efectos jurídicos que ésta conlleva, ya que en la práctica actual dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Local como Federal, los patrones que llevan a cabo este tipo de prácticas utilizan dichas hojas para redactar tanto la renuncia, como el finiquito correspondiente y así lograr liberarse del cumplimiento de sus obligaciones, que conlleva a una terminación de la relación de trabajo por despido injustificado o el evitar una reinstalación y obviamente el pago de

la indemnización que corresponde a un trabajador, lo cual es totalmente arbitrario y atenta no sólo contra los derechos de la clase trabajadora, sino todo nuestro estado de derecho, ya que se aniquilan totalmente los derechos generados por el trabajador.

No obstante de que el artículo 33 de La Ley Federal del Trabajo refiere que es nula la renuncia que los trabajadores hagan, de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de los servicios prestados; esta nulidad no es suficiente para evitar el abuso de ella por parte de la clase patronal ya que esta figura de la renuncia, en realidad constituye una llave mágica para los patrones, porque es utilizada con mucha frecuencia para hacer aparecer como legal lo que es a todas luces ilegal, ya que a través de la utilización de las hojas que fueron firmadas en blanco y que además contienen la huella digital del trabajador en forma dolosa la exhiben ante la propia autoridad laboral, con el fin de que se le libere en forma automática de todas sus obligaciones laborales, en relación con el trabajador, por haber cubierto supuestamente los derechos que correspondían al trabajador, cuando en realidad se trata de un despido injustificado.

Por ello, es indispensable y urgente que el legislador modifique el citado numeral a fin de que se evite la proliferación de esta práctica patronal, la cual es llevada hasta el momento procesal de ofrecimiento de pruebas, en donde el patrón se atreve a exhibir como prueba documental las hojas que fueron firmadas en blanco e inclusive contienen la huella digital del trabajador, mismas que fueron un requisito para poder obtener el empleo, mismas que, en cuanto el trabajador es despedido, el patrón las llena unilateralmente, con el firme propósito de evadir las consecuencias jurídicas que se generan con el despido injustificado. De esta manera en el momento en que el patrón exhiba ante la autoridad laboral, como medio de prueba, el escrito que contenga la renuncia con firma y huella digital del trabajador, la autoridad laboral, en la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas realice el requerimiento al trabajador de la ratificación de contenido y firma de la renuncia exhibida por el patrón, previa protesta de ley. Y para el caso de que el trabajador no ratifique dicha renuncia, la autoridad proceda a declarar la

nulidad de dicho escrito, dando vista al Ministerio Público a efecto de que se avoque a la investigación de hechos que pueden ser constitutivos de delito.

Se pretende demostrar que existe la necesidad de modificar el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de la renuncia, para que sea decretada su nulidad cuando se presente como medio de prueba en un juicio laboral, y ésta haya sido firmada como requisito sine que non para obtener el empleo, pues lo que se trata de evitar es que no exista la manipulación del escrito de renuncia, como un medio para que el patrón se deslinde de sus obligaciones que se deriven de la relación de trabajo y que prescribe la ley como derechos de los trabajadores, la función teleológica de la reforma que se propone es el lograr una justicia laboral que permita al trabajador separarse del empleo, cuando su decisión sea verdaderamente voluntaria, y que no se dé de manera forzada o impuesta.

Si la renuncia firmada en blanco e inclusive con huella digital, sigue siendo uno de los requisitos para la celebración de un contrato de trabajo, el desempleo seguirá creciendo con más fuerza que nunca, y por ende, la delincuencia que tanto perjudica a una sociedad. Siendo México, nuestro país, uno de los más violentos a nivel mundial, como consecuencia de un muy alto índice de desempleo, esto debido a bajos salarios, y a actos arbitrarios, como el acto que hoy nos ocupa y que es la renuncia forzada, no permite que avancemos hacia un país de primer mundo. Y es lógico que una persona con un número considerable de integrantes de su familia no pueda vivir con el salario mínimo que se maneja en el territorio nacional, y así se vea tentada a caer en manos del crimen organizado.

La solución al problema radica en que el Ejecutivo Federal de conformidad con el artículo 89 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, inicie o en su caso apruebe la iniciativa de ley en la que modifique el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, siendo la tarea primordial la protección del trabajador, cuando se trate de la manifestación de voluntad del empleado de culminar la prestación de sus servicios, y se confirme que no ha sido violentado su

derecho, por parte del patrón, esto es, que su decisión de separarse de la fuente de trabajo haya sido unilateral y no arbitrariamente como viene aconteciendo actualmente en la práctica jurídica. Habrá justicia laboral cuando se decrete la declaración de nulidad de la renuncia, que se haya efectuado al inicio de la relación laboral como condicionante para obtener el empleo y que no sea ratificada ante la Junta competente.

Es menester abordar el presente tema en virtud de que en muy poco tiempo ha crecido el autoempleo de manera extraordinaria, en nuestro país, y más lamentablemente la delincuencia organizada, siendo un reflejo de que los mexicanos necesitamos instancias jurídicas comprometidas a hacer su trabajo, pero de igual forma leyes que nos amparen. Y en el tema que hoy se atiende, creo que es actual, fehaciente y que tiene mucha trascendencia en nuestra sociedad, ya que es un problema social, que se da con mucha frecuencia y que atenta contra la clase trabajadora y contra nuestro estado de derecho; por ello es necesario que los ciudadanos, al tener disposiciones legales más acordes a las necesidades que hoy tenemos, tengamos la confianza y convicción de que nuestros derechos laborales se encuentran salvaguardados. El trabajador se ve forzado a aceptar la condición de firmar una hoja en blanco y estampar su huella digital ante la urgente necesidad de obtener la vacante del empleo, buscando los medios para subsistir él y su familia.

En el Capítulo I, expondremos los orígenes del Derecho Mexicano del Trabajo antes de surgir la Constitución de 1917, partiendo desde la época Pre-colonial, Época Colonial, Leyes de Indias, Legislación en el México Independiente, Constitución de 1857; en este capítulo aprenderemos que antes del siglo XX no existía regulación jurídica que defendiera a los trabajadores de los abusos de los patrones en fábricas, talleres, comercios ni minas. Los abusos y vejaciones que recibían los trabajadores por parte de los patrones, eran costumbre. Así pues, los trabajadores en su enojo por las situaciones que vivían, se levantaron en lucha, la cual resultó en diversos movimientos sociales que hoy forman parte de la historia del México actual. Persiguiendo sus ideales, los obreros utilizaron la huelga como arma

de lucha. Las Huelgas de Río Blanco, en Veracruz, y Cananea, en Sonora, fueron los detonadores de ese amplio movimiento social que concluyó con el triunfo de la Revolución Mexicana. Conoceremos la Tesis del Partido Liberal Mexicano, así como la creación del Artículo 123 Constitucional que contiene las bases tanto del derecho individual como colectivo del trabajo. La legislación laboral de 1931 mediante la cual la Secretaría de Gobernación presentó un proyecto de Código Federal del Trabajo, y por último el estudio de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a la actual.

Para una mejor comprensión del Derecho del Trabajo, estudiaremos en el Capítulo II, algunos conceptos generales del derecho laboral, como lo es su propio concepto, de donde emana, sus características principales, la diferencia que existe entre una relación de trabajo y un contrato individual de trabajo, el concepto de trabajo, quienes son considerados sujetos de la relación laboral, qué debe entenderse por subordinación, así como conocer los diversos tipos de contratos individuales de trabajo que existen.

En el Capítulo III, conoceremos los derechos y obligaciones que surgen de la relación de trabajo, tal es el caso de la figura jurídica tan hermosa como la estabilidad en el empleo, de la cual surgen innumerables derechos, qué se debe entender por jornada laboral simple y extraordinaria, así como los derechos inertes al trabajador como el descanso, su periodo vacacional, la forma de remuneración o salario, así como las normas que lo protegen, el aguinaldo que perciben los trabajadores al culminar el año de servicios prestados, un derecho de mucha importancia como lo es la Seguridad Social, así como la participación en las utilidades de que se hacen acreedores los trabajadores de su centro de trabajo o empresa.

En el Capítulo IV, nos encaminaremos hacia el procedimiento laboral que se lleva a cabo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, conoceremos los principios procesales más relevantes, así también quienes son capaces y tienen personalidad para ejecutar diversos actos jurídicos en materia laboral. Aprenderemos

cómo debe realizarse una notificación, los términos que existen para ejecutar nuestros derechos laborales. La forma en que debe contestarse una demanda y lo que con ella se pretende. Conoceremos los tipos de pruebas que son admitidas en el campo laboral, en qué supuestos el trabajador o el patrón tienen la carga de la prueba y por último de las resoluciones laborales.

En el tema que nos ocupa, en el Capítulo V, aprenderemos el concepto de renuncia, así como su naturaleza jurídica, los efectos jurídicos que produce, como lo es, el derecho a percibir un finiquito; cuándo es válida la renuncia y sus requisitos, llevándose a cabo un análisis dogmático y jurisprudencial de la renuncia. Y para finalizar se hará una exposición de motivos que apoyen la propuesta de reforma del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I

ORÍGENES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917

1.1. ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1.1. ÉPOCA PRE-COLONIAL

En esta época, México, aún no se encontraba conformado como una Nación o Estado como actualmente lo conocemos, no obstante lo anterior no existió un Derecho del Trabajo escrito, pero de forma consuetudinaria, tuvo que haber existido forzosamente, ya que el trabajo es una actividad inseparable del hombre. Debemos tener en cuenta que en aquel entonces, no existía la noción o idea de la propiedad privada en el sentido de la industria sobre los medios de producción, lo que sí existía era la figura del Calpulli, el cual era una unidad social compleja propia de la sociedad mexica, que estaba compuesto por varias familias que se encargaban de funciones muy diversas. En ocasiones, varios calpulli se hallaban unidos en barrios y solían estar especializados en alguna actividad artesanal o profesional.

En la sociedad precolombina Azteca, un Calpulli (del significado "casa grande" del Náhuatl (kalpo: Ili) era la designación de una unidad de organización debajo del nivel del Altepetl "Ciudad-Estado"). Un estado de Nahuatl fue dividido en un número de calpullis, cada uno constituyó una unidad donde los habitantes del calpulli eran colectivamente responsables de diversas tareas de organización, los calpullis controlaron la tierra que estaba disponible para sus miembros para cultivarla, pero en lo referente a la existencia de un ordenamiento legal que lo regule, en ésta época, no se cuenta con ningún antecedente.

En base a lo anterior podemos inferir que sería muy difícil pensar que se diera una relación de trabajo y por tanto un Derecho del Trabajo, dado que no existía la

propiedad privada de los medios de producción, ya que todo lo que se producía era para la comunidad.

1.1.2. ÉPOCA COLONIAL

El Derecho del Trabajo en la época Colonial, necesariamente nos ubica desde la conquista de los españoles y hasta antes de la época de independencia de México, en este periodo los españoles traen consigo la figura del esclavismo que imperaba en Europa y la imponen como base de la economía y la producción; se establece la encomienda que fue una institución característica de la colonización española en América y se entendía como el derecho que daba el Rey a un súbdito español, llamado **encomendero**, en compensación de los servicios que había prestado a la Corona, para recibir los tributos o impuestos por los trabajos que los indios debían conceder a la Corona. A cambio el español debía cuidar de ellos tanto en lo espiritual como en lo terrenal, preocupándose de educarlos en la fe cristiana. El **tributo** se pagaba en especie (con el producto de sus tierras o en servicios personales o trabajo en los predios o minas de los encomenderos). La Encomienda consistía en “*encomendar*” un determinado grupo de indígenas a un español, lo cual generaba en éste una serie de deberes y derechos.

Derechos de los colonos con Encomienda.- Un derecho fundamental era el de la **cobranza del tributo indígena**. Todo indígena varón que tuviera entre 18 y 50 años de edad, era considerado tributario, es decir estaba obligado a pagar un tributo al rey, en su condición de “*vasallo libre*” de la Corona de Castilla. Este tributo, era el que cedía el Rey al encomendero como merced otorgada a su labor en la Conquista.

Obligaciones de los colonos con Encomienda.- Velar por que los indígenas encomendados fueran adecuadamente adoctrinados en la fe católica. Para ello debía pagar los gastos del cura doctrinero, que era el encargado de evangelizar a la población indígena. Este adoctrinamiento se llevaba a cabo en los días de fiesta (domingo) y otros días establecidos a tal efecto, además debían de pagarles un **salario adecuado y alimentos** a los indígenas.

Debido a que se originaron muchos abusos con los indígenas a través de la figura de la “encomienda”, surgieron diversas disposiciones entre ellas y una de las más importantes fue el surgimiento de las Leyes de Indias, constituyendo, éstas, la primera legislación social dictada en el mundo.

1.1.2.1. LEYES DE INDIAS

España creó esta legislación, que es la más importante, para cualquier sistema jurídico laboral, pues es el cuerpo legislativo más humano de los tiempos modernos, ya que estas leyes, tienen su origen en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, en virtud de que estuvieron destinadas a proteger al indio de América, en contra de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. No hay que olvidar que en los primeros años de la Época Colonial en México y en general en el Continente Americano, se generó una lucha ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; por lo tanto, las Leyes de Indias son resultado de dicha pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros cristianos. Las leyes de Indias tenían como propósito, el asegurar a los indios, la percepción efectiva de un salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, entre otras. Estas leyes son consideradas como los ordenamientos legales, más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas prevaleció la idea de que dichas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse. Recordemos que en esta época en la Nueva España, existió el recurso jurídico de “Obedézcase, pero no se Cumpla” contenida en la Ley 22 , Libro Primero de la Recopilación de las Leyes de Indias, que ordenaba a las autoridades coloniales suspender la ejecución de las Leyes de Indias, cuando hubiere subrepción y obrepción. Entendiéndose por obrepción como mala información y subrepción como la ocultación de los hechos inspiradores del mandato real. Y obedecer en el Derecho Español, significaba, reconocer autoridad legítima a quien da una orden, actitud pasiva de respeto hacia el gobernante, considerándolo

investido con la facultad de gobernar y cumplir entraña la ejecución de los actos tendientes a obsequiar lo que se manda u ordena.

a).- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

b).- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos, (...) Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, la Ley XVIII en el Título I de la recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y los días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, el 23 de diciembre de 1583 la Ley XII, Título VI, Libro III de la Recopilación, (...) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

c).- El pago del séptimo día, antecedente que se encuentra en la Real Cédula de 1606, (...) que señalaba les pagaran a los indios semanalmente en dinero y no en cacao, ropa, bastimento, no otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los indios lo quieren (...) y no han de trabajar ni en domingo, ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni de tenerlos más tiempo de lo referido, por ninguna vía.

d).- La protección del salario a los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro... Lo anterior se encontró plasmado en la Ley V, Título VII, Libro VI de la Recopilación, dictada por Felipe II el 8 de julio de 1576, en donde se ordenaba que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero (...) Con respecto a la puntualidad en el pago, se cita la Ley IX, Título XV, Libro XI dictada por Felipe III, el 20 de abril de 1608, que ordenaba que se pagara con puntualidad a los indios, (...) los sábados en la tarde (...). La obligación de pagar en efectivo se encontraba establecida en la Ley del 26 de Mayo de 1609, de Felipe III, en donde se establecía multa para el español que pagara con

vino, Chicha, miel o hierba del Paraguay, declarándose además perdido el salario pagado con dichas mercancías.

e).- En las Leyes de Burgos de 1512, se estableció entre otras cosas, los catorce años de edad, para ser admitidos al trabajo y la protección de la mujer encinta.

f).- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, Título VII, Libro VI, expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. Carlos V, el 12 de septiembre de 1533, “que no pasara de dos arrobas la carga que transportaran los indios y que se tomaran en consideración la calidad del camino y otras circunstancias”.

g).- El principio de “verdad sabida”, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V, aún se encuentra contemplado en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en el Artículo 841.

h).- El principio de proporcionar casa.- Prevista en el Capítulo V, de la Real Cédula, dictada por el Virrey Antonio de Bonilla, en marzo de 1790 (...) “Todos los dueños de esclavos, deberán darle habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casado, y que sean cómodos y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas y ropa necesaria, y con separación para cada uno, y cuando sean más de dos en cada cuarto, destinarán otra pieza, o habitación, separada, abrigada y cómoda para los enfermos”... Este es el antecedente de las prestaciones que actualmente reciben los trabajadores en relación al I.N.F.O.N.A.V.I.T.

Sin embargo, estas disposiciones, no funcionaron en realidad, ya que no fueron aplicadas, pues lo que predominó en la colonia española, fue la esclavitud y el trabajo en jornadas inhumanas, no obstante, las Leyes de Indias constituyen un

adelanto y en la actualidad, en nuestra legislación vigente existen disposiciones que se encuentran en la legislación colonial estudiada (LEYES DE INDIAS). Las Leyes de Indias llevan el sello del pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, quien entre otros misioneros, reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no fueron iguales a los conquistadores.

En la época de la colonia existieron los “gremios”, regulados por las ordenanzas y tanto éstas, como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento, por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España, las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y apéndices mestizos, indios y negros, en virtud del crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, las corporaciones gremiales, comenzaron a restringir la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Aunado a esto, las corporaciones tomaron las medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

1.2. LEGISLACIÓN LABORAL EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE

En ésta época, no existió disposición legal alguna que tuviera como fin el regular los derechos de los trabajadores, ya que la mayor preocupación del movimiento de independencia era establecer las bases para la organización política del país. Lo que sí podemos resaltar, en relación a esta época, es que subsistieron

disposiciones en la Nueva España, que tuvieron gran importancia para el inicio de la vida legislativa de nuestro país, entre las que se encontraba “El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano”, que propiamente constituye el antecedente del actual Artículo 133 Constitucional, en el cual se señala que la propia Constitución, leyes del Congreso de la Unión que hayan emanado de ella, así como tratados celebrados por el Presidente de la República, aprobados por el Senado, habrán de ser Ley Suprema de toda la Unión. Así los jueces de los Estados se arreglarán conforme a la Constitución, leyes y tratados, a pesar de disposiciones en contrario que pudieran existir en las Constituciones o leyes de los Estados.

Como antecedentes de una legislación laboral en la Época de Independencia, pueden ser considerados los siguientes:

a).- El Bando de Hidalgo, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su artículo primero, ordenaba a los dueños de esclavos, que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Analizando el contenido de lo anteriormente transcrito, podemos inferir que en este momento, es donde surge o tiene su origen la relación laboral, no como la conocemos actualmente, sino que empieza por así decirlo, en virtud de la libertad que alcanzan los individuos y con ello, el estar en libertad de ofrecer su trabajo a quien ellos eligieran.

b).- Se elimina el sistema gremial.- El 30 de abril de 1812, Don Ignacio López Rayón, hizo circular entre todos los insurgentes un Proyecto de Constitución Política, para la que sería una nueva Nación independiente. Él, resumió su ideología en treinta y ocho puntos que fueron conocidos como los Elementos Constitucionales, entre los más importantes destacan: él decretó la abolición de los exámenes de los artesanos, argumentando que quedarían calificados por su sólo desempeño, para ocupar un puesto (arte u oficio), esto es lo que constituye una clara eliminación del

sistema gremial que imperaba en la Nueva España, para así tener los trabajadores una libertad de oficio o profesión.

c).- Sentimientos de la Nación.- Escrito por Don José María Morelos y Pavón, quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, logra transformar y encauzar la liberación de México, hacia una Revolución Democrática, otorgando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano, en lo concerniente a la concepción de la justicia social, lo que quedó debidamente plasmado en el punto doce mismo que a continuación señala: “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, de tal suerte que se aumenten el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.” Asimismo, en el punto 15° insiste en la prohibición de la esclavitud y en la distinción de castas. De estos puntos se deduce que ya se propugnaba por el establecimiento de un salario digno para el pobre (trabajador) así como el hecho de abolir la esclavitud para que pueda surgir u originarse la relación contractual laboral. Poco después, desaparecieron los gremios, por la declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio”.

d).- Constitución de Apatzingán, denominada también Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionada en Apatzingán, el 22 de octubre de 1814, y aunque no llegó a tener una aplicación real, en el artículo 38 se estableció lo siguiente:

“...Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

Este apartado habla sobre la libertad de los individuos para ejercer el trabajo, oficio, comercio, cultura, industria, que más les convenga.

e).- Plan de Iguala.- El 24 de febrero de 1821, Agustín de Iturbide, en el Plan de Iguala en el artículo 12 estableció: Todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

f).- Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano.- En el año de 1823, los trabajadores laboraban jornadas de trabajo demasiado extensas, mismas que eran de dieciocho horas con salarios de dos reales y medio, esto para el sexo masculino, para el sexo femenino y a niños menores, se les asignaba la misma jornada, pero el salario era inferior pues se les pagaba un real. Treinta y un años más tarde, es decir, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que disminuyera, la jornada señalada. Bajo estas condiciones, hacia el año de 1843, durante el gobierno de Antonio López de Santa Ana, se crean las primeras organizaciones de trabajo, que son Las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, que fueron de origen artesanal, mismas que fueron sustitutivas de los antiguos gremios, estas organizaciones trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla frente a los productos extranjeros, además de tratar de crear fondos para la beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, y establecer como última instancia, cajas de ahorro y bancos de ahorro, pero esto sólo ocurrió, hasta la caída del gobierno de Santa Ana, gracias al movimiento de Ayutla.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

En la declaración de derechos de aquella asamblea, son considerados como los más importantes, los artículos 4º, 5º y 9º relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y la libertad de asociación”.

En dos ocasiones se propuso al Congreso, la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró nada, pues los defensores del individualismo y la propiedad privada, constituyeron obstáculos impenetrables.

1.2.1. CONSTITUCIÓN DE 1857

Tal y como se plasmó en líneas anteriores, la Revolución de Ayutla, tuvo por objeto el derrocar la dictadura de Antonio López de Santa Anna, para obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal. Una vez que fue depuesto Santa Anna; Comonfort, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México en 1857, y dió por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso tuvo importantes disposiciones, relativas al trabajo; los artículos 4º y 5º consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”. Así como el artículo 17 del proyecto de Constitución de Ignacio L. Vallarta, en el que decía: “La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartada por la ley, ni por la autoridad, ni por los particulares, a títulos de propietarios”. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido conforme a las leyes, a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora. Este proyecto cayó en el vacío y nada más se aprobó quedando parte del artículo 5º Constitucional.

En el nacimiento de un México independiente con ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada, obvio fue que, se adoptara un sistema económico liberal, por lo que fue imposible que se diera origen o lo que es más, un reconocimiento a la existencia de un Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente. A pesar de la existencia inevitable de las ideas liberalistas, Ignacio Ramírez, fue un Constituyente que luchó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Cuando en México se establece el régimen monárquico, con Maximiliano de Habsburgo como Emperador, éste elabora una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, actuando en contradicción con el grupo de hombres que lo había elegido como tal, Maximiliano crea El Estatuto Provisional del Imperio, estableciendo en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, que se prohibieran los trabajos gratuitos y forzosos; y que no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Asimismo, Maximiliano de Habsburgo, expidió una ley, la cual fue llamada Ley del Trabajo del Imperio, de fecha 1° de noviembre de 1865, en donde se estableció **“la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran su servicios”**; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermediarias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaban veinte o más familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas y demás sanciones complementarias.

1.2.2. HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO

Históricamente hablando, estas huelgas, son consideradas producto de la expresión del descontento de toda la sociedad mexicana, pero sobre todo de la clase obrera, con el régimen porfirista. Hasta 1857, no había en México problema obrero, porque en realidad no existía industria, sólo en forma precaria; se encontraba la industria extractiva (minería), la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados o textil. En la Constitución de 1857, se admitió el derecho de asociación, reconocido en el artículo noveno, no obstante, existía la prohibición de la huelga, pues los huelguistas eran considerados delincuentes, al impedir el funcionamiento de las empresas. En el año de 1877 surgió una huelga en la empresa textil, “La Fama Montañesa”, establecida en Tlalpan, en el Distrito Federal, con posterioridad, aparecieron otros movimientos similares en los Estados de Sinaloa, Jalisco y Puebla. Los trabajadores comenzaban a reclamar el reconocimiento de sus derechos, si bien eran reprimidos con dureza y difícilmente alcanzaban alguna mejora en sus condiciones laborales, a finales del siglo pasado, bajo el período presidencial del General Porfirio Díaz, se había creado una clase dominante y acaparadora de la riqueza, se trataba particularmente de terratenientes, propietarios de las grandes haciendas, aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba casi totalmente en manos de españoles y algunos franceses. La minería estaba totalmente controlada por los ingleses y norteamericanos; en las zonas productoras de caña de azúcar se creaban los ingenios azucareros.

En el año de 1906, en Cananea, población del Estado de Sonora, funcionaba la mina Oversighty, propiedad de la empresa llamada “Cananea Consolidated Cooper Co”, S.A., cuyo principal dirigente o administrador era un norteamericano de nombre William Greene, donde prestaban sus servicios numerosos trabajadores, mexicanos y extranjeros, sólo que los puestos principales, no solamente administrativos, sino operativos como mayordomos o capataces, eran desempeñados sólo por extranjeros, mientras que las labores más duras correspondían a los mexicanos, que

percibían los salarios más bajos. El 16 de enero de 1906, se fundó la llamada “Unión Liberal Humanidad”, conformada por Manuel M. Diéguez (quien fungía como Presidente), Francisco M. Ibarra como Vicepresidente y Esteban Baca Calderón como Secretario y poco después, en la parte baja de la explotación minera, en “El Ronquillo” y la “Mesa Grande”, se organizó el “Club Liberal de Cananea” presidida por Lázaro Gutiérrez de Lara, estas sociedades funcionaban en una especie de clases destinada a evitar la persecución patronal, así como la del propio Gobierno, que veían en esos grupos el nacimiento de un movimiento contrario a la situación política existente, ante tales movimientos, los propietarios de la Mina decidieron celebrar con éstos un contrato mediante el cual se convertían en intermediarios, pero con todas las facultades para el manejo de personal, inclusive reducirlo y modificar los salarios. Esto se notificó a algunos de los trabajadores en la noche del 31 de mayo; en la madrugada del 1° de junio de 1906, los trabajadores se amotinaron frente a las oficinas de la mina, antes de la hora de que terminaran sus jornadas; al grito de “Cinco pesos de salario; ocho horas de trabajo”. Los trabajadores mandaron llamar a Baca Calderón y a Manuel M. Diéguez, que trabajaban allí para encabezar el movimiento, ya que también habían sido los organizadores de las sociedades liberales, y éstos de inmediato se pusieron a la cabeza del grupo. Cuando al amanecer corrió la noticia de la huelga, los trabajadores de otras minas como “El Capote” y “La Demócrata” se unieron al movimiento, así como los que laboraban en la concentradora de metales y en la fundición; pues el trato injusto era general. El pliego de peticiones redactado para ser presentado en las pláticas conciliatorias a la parte patronal, solicitaba tres renglones que tenían la mayor jerarquía jurídica:

- a) Jornada de ocho horas.
- b) Salario mínimo
- c) Limitación de trabajadores extranjeros

Además pidieron la igualdad de capacidades, esto es, que los mexicanos tuvieran la misma oportunidad de progreso que los norteamericanos. Mientras la empresa había solicitado por vía telegráfica, la presencia del gobernador de Sonora,

Rafael Izaba, mismo que se trasladó al lugar acompañado de una fuerte escolta de federales; pero además, Greene había solicitado el apoyo de los soldados conocidos como rangers, soldados rurales de Arizona al mando del Coronel Rynning también se trasladan a Cananea, con notoria violación a la soberanía mexicana.

Los enfrentamientos ocasionaron numerosas bajas entre los trabajadores que peleaban desarmados contra los federales mandados por el Coronel. Kosterlinski, quien actuaba bajo las órdenes del jefe de la región militar General Luis Torres; en estas condiciones de represión son sometidos los huelguistas, que no obtienen mejorías y regresan a sus trabajos bajo el imperio de la fuerza.

Los que dirigieron y dieron origen al movimiento, fueron presos y trasladados a las mazmorras de Castillo de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz.

El día 7 de enero de 1907, tuvo lugar en Orizaba, Veracruz la huelga de Río Blanco, que más que un movimiento obrero, fue una protesta social, ya que tiene características diferentes a la de Cananea, ya que su origen parte de la fundación del “Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco” con la intervención principal del magonista, José Neira.

Con el fin de contrarrestar la fuerza que los trabajadores textiles estaban obteniendo, los patrones de la Ciudad de Puebla, organizaron una sociedad patronal con el nombre de Centro Industrial Mexicano, al que se adhieren poco tiempo después los dueños de las fábricas de hilados y tejidos de Veracruz y Tlaxcala, una vez organizados los patrones redactaron un Reglamento de Trabajo para la Industria Textil, que no solamente era abusivo en el aspecto laboral, por las jornadas extenuantes y los salarios bajos, las facultades que se arrojaban los patrones para el manejo del personal, sino que inclusive invadían la vida privada de los trabajadores, prohibiéndoles la lectura de libros y periódicos que no estuvieran previamente censurados por los patrones. Naturalmente los trabajadores de Puebla y Tlaxcala, lo rechazaron y declararon la huelga general el 4 de diciembre de 1906.

Con la mediación del Arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitan la participación como árbitro de buena fe, de alguien en quién confiaban: el Presidente de la República, General Porfirio Díaz, pidiéndole que resolviera el conflicto dentro de una brevedad posible, finalmente, Porfirio Díaz emite el laudo en donde daba la razón por entero a los patrones; salvo que permitía, bajo la vigilancia del orden y la moral por parte de los administradores, que los trabajadores recibieran en sus casas a las personas que quisieran y que se prohibía el trabajo de niños menores de siete años.

El lunes 7 de enero de 1907, los trabajadores se presentaron ante la fábrica, después que sonaron los avisos del silbato llamándolos, pero decidieron no ingresar al trabajo, celebrando ahí mismo un mítin, durante el cual manifestaron su inconformidad con el Laudo Presidencial, en esos tiempos se encontraba la tienda de raya, instalada frente a la empresa, y al ver que los trabajadores se rehusaban a trabajar, les negaron la mercancía a las mujeres de los trabajadores, ya que éstos, les daban dicha mercancía a crédito, y al ser expulsadas de la tienda, esto dió origen a que se generara el motín en contra del mismo, el cual culmina con la quema de la tienda de raya.

La manifestación de los trabajadores y sus mujeres regresaba de Santa Rosa a Nogales, cuando fueron atacados por el 13° Batallón de Infantería, el cual había sido mandado por el Coronel José Ma. Villarreal, quien sin aviso alguno comenzó a disparar, con descargas cerradas, sobre la multitud, muchos murieron y otros fueron aprehendidos, mandándolos a cumplir condenas de trabajos forzados o a la cárcel de San Juan de Ulúa.

1.2.3. TESIS DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

El primero de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal Mexicano, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo; en el que se

encuentran los lineamientos, principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

Dicho documento, analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesinas y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En él se recalca la necesidad de crear las bases generales, para una legislación humana del trabajo; la mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; entre otras.

En la década última del régimen del General Porfirio Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo; el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo; inspirada en la Ley francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906, definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él”; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

1.3. CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Como ha quedado asentado, la Tesis del Partido Liberal Mexicano, constituye el documento de mayor importancia, pues es el detonante de los inicios de la Revolución Mexicana, considerada ésta como un fenómeno social que produjo

consecuencias muy importantes para el Derecho Laboral. La Revolución fue un movimiento armado en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, que tiene su origen definitivo en el Plan de San Luis (5 de octubre de 1910), mediante el cual Francisco I. Madero, da a conocer sus metas inmediatas, que fue la de reprimir y desplazar al régimen porfirista. Tras la muerte de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, la usurpación de Victoriano Huerta, trae como consecuencia, el regreso de las etapas más crueles del régimen porfirista, ya que bajo su gobierno, manda clausurar la “Casa del Obrero Mundial”.

La Casa del Obrero Mundial fue una de las agrupaciones de trabajadores surgida durante la Revolución Mexicana, que agrupó a un número importante de mutualidades, uniones, centros y ligas de trabajadores, (COM), fundada el 22 de septiembre de 1912, fue la primera central sindical, era el único grupo obrero con representación nacional y dicha organización logró dominar el movimiento obrero en México de 1912 a 1918.

Es en el seno de la COM en donde las mutualidades, uniones y demás agrupaciones, se transformaron en auténticos sindicatos. De ahí por ejemplo, que la Unión de Canteros, la Unión de Operarios Sastres y la Unión del Gremio de Carpinteros, se transformaran en el Sindicato de Canteros, el Sindicato de Operarios Sastres y el Sindicato de Tallistas, Ebanistas y Carpinteros, respectivamente. La Casa del Obrero Mundial, en sus inicios sólo fue un centro aglutinador de uniones y ligas de trabajadores, por lo menos hasta 1914, ya para 1915, su estructura, sus funciones y sus objetivos, pero principalmente su acercamiento con los caudillos de la Revolución, le dieron un matiz de corporación sindical.

Así quedo, establecido en el histórico pacto firmado por Venustiano Carranza y la COM, el 17 de febrero de 1915, en el cual, la Casa del Obrero Mundial se comprometía a acelerar el triunfo en la revolución, para lo cual se crearon guarniciones de trabajadores, las cuales fueron conocidas como "Batallones Rojos". A cambio de este apoyo, la COM pudo extender su presencia en varias entidades de

la República, apareciendo Casas del Obrero Mundial en León, Tampico, Guadalajara, Colima, Monterrey, Tabasco, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Aguascalientes y Torreón, entre otras.

El 1º. de mayo de 1913, la COM, se atreve a conmemorar, la muerte de los mártires de Chicago, lo que causa disgusto a Huerta y ordena clausurar la COM el 27 de Mayo de 1914, aprehendiendo a varios dirigentes de dicha casa.

Venustiano Carranza (Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila), aprovecha la situación e inicia el movimiento constitucionalista encabezado por él y emite El Plan de Guadalupe, (donde desconocía a Victoriano Huerta como Presidente de la República), el 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe, de dicho Estado, lugar donde, Carranza, reúne a sus Jefes y Oficiales, para incitarlos a derrocar el gobierno de Huerta, la finalidad que se establecía en dicho Plan, fue el hecho de que Carranza, ocupara interinamente el Poder Ejecutivo y que convocara a elecciones generales, una vez que fuese consolidada la paz, pero una vez derrocado Victoriano Huerta, por medio del General Álvaro Obregón; Huerta, abandona el país, el 13 de agosto de 1913; y Carranza es proclamado Presidente de la República de manera interina, posterior a este hecho, hubo una Convención en Aguascalientes, en donde algunos jefes revolucionarios entre ellos Francisco Villa en el norte y Emiliano Zapata, en el sur, se inconformaron con la designación de Carranza y por tanto, no lo reconocían como Presidente de la República; y en su lugar, nombraron a Eulalio Gutiérrez Ortiz como Presidente, el cual sí fue reconocido por Zapata y Villa. Pronto se presentaron pugnas entre el ejército del Norte (comandado por Francisco Villa) y del Sur (comandado por Emiliano Zapata). Con la ayuda del armamento que los norteamericanos dejaron tras la invasión a Veracruz, Carranza mandó a Álvaro Obregón a enfrentarlos alargando la guerra civil.

El 23 de agosto de 1913, Alberto Fuentes D., gobernador del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas; a su vez el Gobernador de San Luis Potosí, General Eulalio Gutiérrez, mediante decreto de

fecha 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para esa entidad federativa, así como la jornada de trabajo de nueve horas como máximo, el pago del salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley; también el Gobernador de Tabasco, Luis F. Domínguez, el 19 de septiembre, promulga un decreto, por medio del cual, queda abolida la esclavitud, impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

Además de estas leyes y decretos, en el movimiento de la Revolución deben mencionarse en forma relevante las siguientes:

En el Estado de Jalisco, encontramos los siguientes antecedentes:

a).- La Ley de Manuel M. Diéguez, de fecha 2 de septiembre de 1914, misma en la que se consignaba el descanso dominical con determinadas excepciones, descanso de los días obligatorios, siendo éstos los días 28 de enero, 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, vacaciones de ocho días anuales, jornadas u horarios para almacenes de ropa y abarroteras de las 8:00 a las 19:00 horas con dos horas de descanso, establece sanciones, para los que trabajan en días de descanso obligatorios y en vacaciones, con la que otorga el derecho de denunciar a los que violen dicha ley.

b).- La Ley de Trabajo, de Manuel Aguirre Berlanga, de fecha 7 de octubre del año 1914, reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Estado de Veracruz se encuentran los siguientes antecedentes:

a).- Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, de fecha 4 de octubre del año 1914, en el que se consagra el descanso semanal.

b).- Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre del año 1914, misma que sirvió de base para la legislación futura, destacándose, en la jornada de trabajo, siendo ésta de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, salario mínimo que podía pagarse en forma diaria, semanal o mensual. La propia Ley, imponía a los patronos la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, profesionales o víctimas de accidentes de trabajo, la asistencia médica, medicinas, alimentos y salario, se señalaba además que, los trabajadores debían de contar con servicio médico adecuado. De igual forma, imponía a los patronos a proporcionar a los obreros, la creación de escuelas primarias laicas, cuando no existieran escuelas públicas en menos de dos kilómetros del centro de trabajo; impulsó la existencia de Tribunales de Trabajo, denominándolas Juntas de Administración Civil, así como los inspectores de trabajo.

En el Distrito Federal, con fecha 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza, emite un decreto en el cual, después de exponer las razones, por las que ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete a expedir y poner en vigor, todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades, económicas, sociales y políticas del país, efectuándose diversas reformas, previamente por decreto del 17 de octubre de 1913, se anexo a la Secretaría de Gobernación, el Departamento de Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, había otorgado al Congreso facultades para legislar en materia de trabajo, con ese motivo, en 1914 se formuló el Proyecto de Ley, denominado de Zubarán, con la participación del ministro de Gobernación, Licenciado Rafael ZubaránCampany y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, dicho proyecto fue un intento de reforma a la legislación civil, en el cual se pretendía sustituir el criterio ultra individualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa, entre patrono y trabajador, dicho proyecto quedó cerrado en los moldes del derecho civil, y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en esas fechas, en el Estado de Veracruz y Yucatán. Lo más

relevante de este proyecto fue que, se reglamentó el contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

En el Estado de Yucatán, la obra legislativa del general Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes, emanadas de la Revolución, la cual consiste en la promulgación de dos leyes; la primera de fecha 14 de mayo de 1915, en donde se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda con fecha 12 de diciembre del mismo año, denominada La Ley de Cinco hermanas, misma que se encontraba integrada por: Leyes agrarias, de hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo.

Haciendo una síntesis de los datos más relevantes en materia del Trabajo, sobre todo en el Estado de Yucatán, quedaría de la siguiente manera:

a).- La creación y establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo.

b).- El reconocimiento de las asociaciones profesionales, sentándose las bases de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

c).- La reglamentación de los Convenios Industriales, que constituían un contrato de ejecución.

d).- El rechazo de la huelga, salvo situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

e).- La regulación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

Por último, agregaremos a la lista de antecedentes, al Estado de Coahuila, en donde fue promulgada el 27 de octubre de 1916, la Ley del Trabajo, por el Gobernador del Estado Gustavo Espinoza Mireles, quien reprodujo íntegramente el proyecto de Zubarán, agregando, sólo tres capítulos, sobre participación en los beneficios de las empresas, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo, este último capítulo fue retomado de la Ley sobre Accidentes de trabajo de Bernardo Reyes.

En 1916, el Congreso de la Unión se reunió como Constituyente en Querétaro. Carranza buscaba muchas reformas a la Constitución de 1857, que había jurado defender, por lo cual se creó una nueva Constitución, la cual Carranza promulgó el 5 de febrero de 1917. Esta nueva Carta Magna, que sería desde entonces conocida como la Constitución de 1917, introdujo algunos conceptos sociales muy avanzados para su época, como las relaciones obrero-patronales, que quedaron plasmadas en el artículo 123 y las reformas educativa y agraria que quedaron plasmadas en los artículos 3° y 27, respectivamente. Entonces, Carranza fue nombrado presidente por los diputados; y al atacar Francisco Villa, el pueblo de Columbus, Carranza otorgó el permiso para que entrara la expedición del General Pershing a nuestro país, lo cual ocasionó muchos conflictos.

Entretanto, Venustiano Carranza crea los “Batallones Rojos” que fueron grupos militares de obreros, para apoyar al gobierno constitucionalista para combatir a los campesinos-militares de la División del Norte y del Ejército Libertador del Sur, durante la Revolución Mexicana. Los Batallones Rojos fueron originados por un arreglo entre sesenta y tres miembros de la Casa del Obrero Mundial, en una sesión secreta realizada el 10 de febrero de 1915 en la Ciudad de México, cuando decidieron colaborar con el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza. Para ello nombraron una comisión que partió al puerto de Veracruz, que era la capital del territorio controlado por el Primer Jefe, entre finales de noviembre de 1914 y a mediados de 1915, y se firmó un pacto el 17 de febrero de 1915, a pesar del descontento de la mayoría de los miembros de la Casa del Obrero Mundial, por ir

en contra de su ideología anarco-sindicalista. De esta manera, algunos locales de la Casa del Obrero Mundial en la Ciudad de México, se convirtieron en cuarteles de reclutamiento, al tiempo en que la organización se volvía un poderoso instrumento de afiliación sindical y propaganda carrancista. Sus siete mil afiliados se unieron al Ejército Constitucionalista, y poco después decidieron irse a Orizaba, Veracruz; para que fuera su residencia oficial y el centro de adiestramiento de los Batallones Rojos.

Pero, Venustiano Carranza traiciona a la clase obrera, al emitir el decreto del 1º de agosto de 1916, en el que establecía la pena de muerte para los huelguistas, a pesar de lo anterior, Carranza hace suya la Constitución de 1917, en donde queda incluido nuestro artículo 123 Constitucional.

El 26 diciembre de 1916, en la Vigésima Tercera sesión ordinaria, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º, con normas concretas a favor de los trabajadores, sin duda el artículo 5º dio origen al nacimiento de nuestro artículo 123 Constitucional. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5º, desechó las modificaciones que presentaba Aguilar, Jara y Góngora, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, las razones por las que fueron desechadas, fue porque eran consideradas ajenas a las garantías individuales, por lo que se incluyó sólo la jornada de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal, lo anterior, al ser sometido al dictamen, se inscribieron 14 oradores, a hablar en su contra, comenzando así el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo, ya que la discusión abarcó los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, entre los oradores que participaron se encuentran: los diputados Cravioto, Fernando Lizardi, Von Versen, MartiPalavicini, Fernández Martínez y Mujica, entre otros; abordó la tribuna don Fernando Lizardi para establecer lo siguiente:

“La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo.” La idea era que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.¹

El diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, fincó las bases de lo que ahora es el artículo 123 Constitucional: “El artículo 5º (...) debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanal, jornada máxima, salario mínimo, higienización de los talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales, de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, entre otras cosas”.

Manjarrez, por su parte, habló de la diferencia entre Revolución Política y Revolución Social, manifestando que en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la revolución; los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una Revolución Social, asimismo, puso el ejemplo de la Ley Sonorense, que creó la Cámara de Trabajo, solicitando se creara no sólo un artículo, sino todo un capítulo, todo un Título de la Carta Magna, que hiciera más explícita, la situación de los trabajadores.

La idea del artículo 123, es que la Constitución debía señalar las leyes fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran las leyes de trabajo, para que de este modo los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba, que el derecho del trabajo, debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes de trabajo debían ser generales, con el objeto que las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria. Tras de varias discusiones con

¹ Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 95.

diversos grupos de diputados, resultó el Proyecto final, que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, el artículo 123, fue aprobado por el Constituyente de Querétaro.

La Constitución Mexicana de 1917, es sin duda, el antecedente principal del Derecho Laboral, ya que es un documento pionero en el cual se reconocen las garantías y los derechos de los trabajadores. Aun con la vigencia de la notable Constitución liberal de 1917, cualquier relación de “prestación de servicios”, se entendía más como derivada de un contrato civil, si se suscitaba entre particulares o meramente administrativa, si ocurría con el Estado, quedando los trabajadores sujetos a los injustos vaivenes de la oferta y la demanda sin la mínima protección, ni siquiera en aspectos tan elementales como la jornada, el salario, salubridad e higiene o los accidentes de trabajo.

1.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación, presentó, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, a la asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México, esto constituye el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión, un Proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de Sindicalización única y debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

1.5. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del trabajo de 1970, tuvo dos anteproyectos como antecedentes de su creación, uno de 1962, el cual es el resultado de un trabajo de dos años, realizado por la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el Lic. Salomón González, Secretario de Trabajo y Previsión Social, este proyecto exigía para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII, sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la aplicación de las ramas industriales, de jurisdicción federal.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las Reformas Constitucionales antes ya mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República. Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones.

El 1º de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes, a efecto de reunirse y así intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la

Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Su aprobación fue publicada en el diario oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Comenzaremos el presente capítulo, estudiando algunas de las definiciones generales del derecho que habrán de ser de utilidad para ilustrar el presente trabajo, para lo cual expresamos lo que se entiende por Derecho del Trabajo.

“DERECHO DEL TRABAJO: “Para De la Cueva, “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”... Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”... Alfredo Sánchez Alvarado dice que “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”... Néstor de Buen dice que “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”... Por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.²

² De la Cueva, Mario. et.al. citados por Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo, Décimo Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 2005, págs. 39 y 40.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina, es necesaria una mayor ilustración con la finalidad de ubicar a la materia jurídica en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación de las ramas del derecho y así poder determinar su naturaleza jurídica.

El derecho privado es el derecho concerniente a los particulares, las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en sus relaciones, investida de autoridad.

El derecho público será el que regule las relaciones entre el Estado y el particular, ya que ésta es de subordinación, toda vez que el particular a quien se le aplica este derecho no está considerado jurídicamente igual frente al Estado, ya que éste último interviene en la relación, en su carácter de entidad soberana, por lo consiguiente no existe una relación de igualdad entre las partes.

Se debe entender que cuando el Estado en su calidad de ESTADO es uno de los sujetos de la relación jurídica, la justicia no puede ser de la misma especie que cuando los dos sujetos de la relación son particulares (el Estado puede actuar también como particular). En el primer caso nos referimos a la justicia de coordinación que su fin es el bien de los individuos que intervienen en la relación jurídica, la acción libre para cada individuo en la que el Estado sólo intervendrá como protector y coordinador de los particulares.

“La relación es de derecho privado, si los sujetos de la misma encuéntrense colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público, si se establece entre un particular y el

Estado (cuando no hay subordinación del primero al segundo) o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o de dos Estados soberanos”.³

En resumen, nos encontramos ante una norma de derecho privado, cuando los sujetos se encuentren en un plano de igualdad, o sea, de coordinación, pero si uno de los sujetos es superior al otro, hablamos de una norma de derecho público.

Por otro lado, encontramos al derecho social, el cual surge en Francia, en 1922, mismo que puede definirse como el “conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles según Trueba Urbina”. De lo anterior podemos concluir que el Derecho del Trabajo se puede concebir dentro del Derecho Social, ya que hablando de relaciones obrero patronales, se busca que exista una justicia social; de donde surge ese derecho social cuando se le otorga al trabajador el hecho de pertenecer a determinado rango social; que es considerado un derecho social relativo, en donde interviene ya sea el Estado, el empresario u otra persona privada, a diferencia de los derechos absolutos o erga omnes; el derecho social también busca una conducta activa por parte del Estado, buscando que le otorgue prestaciones o intervenga, para que regule a los particulares y por último los derechos sociales se encuentran en normas constitucionales y no en normas reglamentarias, que sólo pueden mejorar y nunca disminuir en perjuicio de los sujetos que protegen las disposiciones contempladas en la Constitución.

Siguiendo en el camino de exponer los conceptos generales del derecho del trabajo, es pertinente señalar que el origen de este derecho se encuentra en el Artículo 123 de nuestra CARTA MAGNA, de donde emana el derecho mexicano del trabajo, que busca proteger a la clase trabajadora frente a la clase patronal, debido a la desigualdad que existe entre ambos estratos sociales, de ahí, la clasificación a la que pertenece dicha rama del derecho, es decir, es un derecho eminentemente

³García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésimo Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 134.

social, ya que por medio de la realización de alguna actividad por parte del trabajador, se busca que también sea provechosa para que quien ha requerido o recibe los servicios de dicho trabajador.

Habiendo contradicciones en la mayoría de los autores, para algunos el derecho del trabajo se encuentra dentro del derecho público, en virtud, de que uno de los sujetos de la relación laboral se sitúa en un plano de superioridad. Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutorias diversas afirmó que en el numeral citado con antelación, elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo.

De igual manera, hay quienes argumentan que se rige por normas de derecho privado, debido a la relación que se da entre particulares: patrón y trabajador. Existen diversos criterios, algunos creen que se trata de un derecho mixto, al contener normas de derecho público, ya que tiene su base en la Constitución y por la vigilancia que el Estado ejerce en las relaciones laborales y de materia de derecho privado porque contiene ese “contrato individual” y condiciones de trabajo, que se forman por instituciones de derecho privado.

En conclusión el Derecho del Trabajo pertenece a la rama de Derecho Social en virtud de, las características de que se reviste, pues como lo hemos visto, se trata de proteger a una clase social determinada; además rompe con los cánones del Derecho Privado, el cual se desarrolla en un plano de igualdad, situación que no acontece en el Derecho del Trabajo, ya que existe una desigualdad social.

La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es aquella donde emerge este derecho, siendo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señala en diversos artículos, disposiciones en materia laboral tales como los Artículos 4º y 5º, etc., aunque es el Artículo 123 el que contempla todo lo que concierne al trabajo y la previsión social, dividiéndose en dos grandes apartados, el

Apartado “A” que contiene las bases de la Ley Federal del Trabajo y el “B” que regula la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Es un derecho protector de la clase trabajadora. Consiste en la legislación laboral que busca apoyar y resguardar a los trabajadores, siendo éstos los más débiles en una relación de trabajo. Así pues, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cultural, se unen para ser fuertes por el número.

El autor Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo, sea el que proteja a la clase trabajadora, ya que ésta no lo requiere, porque posee la fuerza necesaria para algún enfrentamiento, de igual a igual, y aun con el Estado, el cual protege a la burguesía. El mismo autor considera a este Derecho como proteccionista, al tratarse de una concesión otorgada por el Estado.

2.- Es un derecho en constante expansión. En lo que se refiere al ámbito de aplicación, este derecho va creciendo de manera ininterrumpida. Tal es el caso, por ejemplo, que se han ido agregando otras actividades que antes no se encontraban reguladas, bajo el título “Trabajos Especiales”. De lo cual, podemos decir, que la meta del derecho del trabajo es contemplar a una totalidad de la clase trabajadora.

3.- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. El derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que protegen a los trabajadores, se encuentran contemplados en el ordenamiento laboral, constituyendo el mínimo que debe reconocérseles, y que pudieran ser mejorados pero no disminuidos. Se les conoce como “sociales”, en virtud de que están destinados a proteger a los trabajadores.

4.- Es un derecho irrenunciable. En el ámbito laboral, como lo hemos venido estableciendo, se encuentra revestido de características especiales, en el caso que

nos ocupa las normas contenidas en nuestra Ley Federal del Trabajo son irrenunciables, con lo que se rompe el principio que establece que todo derecho puede ser susceptible de renunciarse. Lo anterior encuentra sustento jurídico en lo preceptuado por el artículo 5º. Del ordenamiento legal en cita mismo que a la letra dice: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...XIII.-Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo...”⁴

5.- Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. En virtud de que pretende restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, ya que ha sido explotada en el capitalismo.

Podemos concluir estas cinco características señaladas como las de mayor importancia y relevancia, sin embargo la doctrina admite otras como un derecho propio de la clase trabajadora, como un derecho imperativo, según Alfredo Sánchez Alvarado. También en la Constitución de Querétaro de 1917 y posteriormente en la de Weimar en 1919, los trabajadores, son considerados como el nuevo factor real de poder, que plasmó sus derechos para organizarse en sindicatos, a luchar por sus intereses a través de la huelga, a negociar sus condiciones de trabajo y vigilar su cumplimiento, actos que a través de su libre ejecución, no permiten la intervención del Estado, resumiendo que la disciplina que nos ocupa es “un derecho de y para los trabajadores”. El laboralista Néstor de Buen afirma que “lo único cierto e indiscutible, es que se trata de una legislación laboral burguesa”, aunque tenga tintes de social; ya que todo nuestro sistema jurídico-laboral, partiendo de nuestro Artículo 123 Constitucional, seguido de leyes locales y federales como la de 1931 y la actual de 1970, responde a un sistema económico capitalista y por consecuencia burgués. El mismo autor señala que la función de este Derecho es mantener la paz social. Y para conseguirlo, deberán ponerse en movimiento un conjunto de derechos y obligaciones

⁴AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, Décima Séptima edición, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 2010, pág. 2.

de ambas partes, esto es, obrero patronales a fin de que conjuguen sus correspondientes intereses. No obstante lo anterior, artículos como el 3º, el 27 y el 123 Constitucionales, contienen las inquietudes de la clase trabajadora, que deben ser consideradas como el punto de partida para dicha clase social”.⁵

2.4. DIFERENCIA ENTRE RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La diferencia radica primordialmente en que basta la prestación de un servicio personal y subordinado a favor de otra persona física o moral para que surja la relación laboral. Esto es, tal y como reza el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “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 aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”⁶, lo que significa que no es necesario que exista un contrato por escrito para que la relación de trabajo surja entre ambas partes, esto es, siempre existirá la presunción iuris tantum a favor del trabajador, por ende la carga probatoria de que no existe una relación de trabajo siempre será para el patrón; en tanto que un contrato de índole laboral siempre deberá de llenar los requisitos que se establecen en el artículo 25 del mismo ordenamiento legal, donde obviamente se señalarán nombre del trabajador, domicilio, puesto o categoría, jornada laboral, salario y demás prestaciones. De lo anterior se advierte de manera puntual que puede existir la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no de forma contraria.

Por consiguiente, al existir el elemento subordinación en forma automática se estará hablando de una relación laboral y no de otro tipo de relación contractual.

⁵Cfr. Dávalos, José. Ob. cit., págs. 16, 17 y 18.

⁶AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., pág. 5.

La doctrina señala que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato, pues como ya lo manifestamos con anterioridad, basta la simple subordinación, siendo por ende, nulo, todo contrato laboral que se establezca alejado de las condiciones que marca la Ley.

Por su parte, definiremos al contrato individual de trabajo como aquel que bajo cualquier forma o denominación que se le designe, cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado, mediante una retribución económica, y que dicho acuerdo de voluntades puede ser expreso o aun tácito. El contrato surtirá todos sus efectos legales, aun cuando no se lleve a cabo la prestación del trabajo, por culpa del empleador, siempre que no se cumpla con alguno de los supuestos que marca el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.- Como elementos esenciales del Contrato Individual del Trabajo, tenemos los siguientes:

a).- Consentimiento: Este puede ser expreso o tácito. El primero es cuando se realiza por escrito y en él constan las condiciones de trabajo o verbalmente. Y el segundo cuando se da al no existir forma para la celebración del contrato, pero a través de hechos se presume la prestación de servicios.

b).- Objeto posible: Que puede ser objeto directo, esto es, que por parte del trabajador, existe la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por lo que respecta al patrón, éste se encuentra obligado a pagar un salario.

2.- Los presupuestos de validez de la relación de trabajo son:

a).- Capacidad: La CARTA FUNDAMENTAL y la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de

esa edad, pero menores de 16, que no hayan concluido la educación obligatoria y que no cuenten con autorización de sus padres o tutor.

b).- Ausencia de vicios del consentimiento: No admite el dolo. El patrón no incurre en responsabilidad alguna, si fue engañado respecto a la capacidad y/o aptitudes del propio trabajador. La Ley sanciona este vicio con la rescisión más no con la nulidad del contrato.

c).- Licitud en el objeto: En el Artículo 5º. del ordenamiento laboral se señalan las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de toda relación laboral, mismo que a continuación se transcribe: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para niños menores de catorce años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.⁷ De igual manera el

⁷Ibidem, págs. 2 y 3.

contenido de los artículos 133 y 135 de la misma Ley, que señalan las prohibiciones que tienen los patrones y trabajadores, respectivamente.

d).- La forma: Se encuentra contemplada en los Artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan la constancia que debe hacerse por escrito de las condiciones de trabajo, qué puntos o información debe contener dicha constancia o escrito y por último las normas que deber ser observadas para la prestación de servicios para trabajadores mexicanos fuera del país, respectivamente. La forma también se refiere a actos diversos que pueden presentarse durante la relación laboral, por citar un ejemplo el derecho de antigüedad y los beneficios que se derivan del mismo.

3.- Requisitos de eficacia:

a).- Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador: Esta prestación debe sujetarse a determinadas reglas, para que las mismas sometan este tipo de contratos al orden jurídico mexicano.

b).- Interpretación de los contratos: El artículo 18 de la ley laboral establece que en caso de existir duda, deberá estarse a la interpretación más favorable para el trabajador.

c).- Modificación de las relaciones individuales de trabajo: Si la modificación es expresa, de conformidad con lo que marca el artículo 33 de la legislación del trabajo en su párrafo segundo, la misma deberá ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motivaron y de los beneficios insertos en el contrato o convenio.

2.4.1. CONCEPTO DE TRABAJO

No se puede considerar que el hombre pueda haber existido a través de la historia sin trabajar. Así pues, a través de los años, el trabajar ha sido entendido en la Biblia como castigo; para Aristóteles es una actividad propia de esclavos, él considera que los Señores deben ocuparse de política y filosofía, siendo éstos los encargados de mandar a aquél que por consecuencia debe saber cómo obedecer; Turgot (autor del famoso edicto que puso fin al Corporativismo en Francia en 1776) considera al trabajo como un derecho natural del hombre. “A su vez, Carlos Marx compara al trabajo con una mercancía, al señalar que “la fuerza de trabajo, es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza” (Trabajo asalariado y capital. Carlos Marx y Federico Engels. “Obras Escogidas”, t. I, p. 68, Moscú, 1951.) En el Tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), la “Declaración de Derechos Sociales” afirma que “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Esta declaración, fundamental para el Derecho laboral, a instancias de la delegación mexicana de la que formaba parte el ilustre jurista Mario de la Cueva es recogida después en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en un Bogotá sangriento, en 1948.”⁸

De acuerdo con el Artículo 3º. de la Ley Federal de Trabajo, “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”⁹

⁸ De Buen, L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima octava edición, Edit. Porrúa, México, 2008, pág.21 y 22.

⁹ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob.cit., pág. 1.

2.4.2. CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

Para ello, tomaremos como base lo que se encuentra plasmado en la TESIS DE JURISPRUDENCIA, que a continuación nos permitimos transcribir: **“SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.** “Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. (Amparo directo 7061-77). Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 2621-77, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 686-79. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo. 744-79. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Amparo directo 4611-78. Ponente: Juan Moisés Calleja García. NOTA: La Ley Federal del Trabajo a que se refiere esta tesis corresponde a la ley laboral de 1970. Amparo directo 7061-77. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 2621-77. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 686-79. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo. 744-79. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Amparo directo. 4611-78. Ponente: Juan Moisés Calleja García. NOTA: Esta tesis también aparece en Apéndice 1917-1985. Cuarta Sala. Jurisprudencia No. 297. Pág. 267. Séptima Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Tesis 151-156. Página 228).¹⁰

2.5. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

En toda relación laboral individual existen dos elementos o sujetos, que son los trabajadores por una parte y los patronos por otra.

¹⁰ RÉGIMEN LABORAL MEXICANO, Cuarta edición, Edit. LEGIS de México, S.A. de C.V., México, 2008, pág. 83.

a).- Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

b).- Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

2.5.1. TRABAJADOR

Para determinar este concepto nos basaremos tanto en la doctrina como en la Ley Federal del Trabajo. La doctrina nos indica que trabajador es aquella persona física que entrega su fuerza de trabajo al servicio de otro, y que también suele denominarse obrero, asalariado, jornalero; etc. Asimismo dentro de los preceptos constitucionales el trabajador goza de la garantía de igualdad, en razón a que no puede ser diferenciado en cuanto a raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o clase social. De acuerdo con el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”.¹¹ Tiene una maravillosa relevancia la figura de la subordinación, misma que nos ayuda a identificar o distinguir la relación jurídica que se establece entre patrón y trabajador, de otro tipo de relación jurídica como lo es un acto de comercio o una cuestión civil. De lo anterior se desprende que el trabajador siempre será una persona física.

2.5.2. PATRÓN

En contraposición al concepto de trabajador, el patrón es aquella persona que va a recibir los servicios prestados y que en cierta manera tiene la facultad jurídica de mando, representando autoridad respecto de la figura del trabajador; al igual que el trabajador, al patrón se le conoce como patrono, empresario, empleador, etc.

¹¹ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob.cit., pág. 3.

Para Sánchez Alvarado, “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹²

Conforme señala el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”¹³ Recordemos que no debemos pasar por alto el hecho de que trabajo puede ser una actividad intelectual o material, por otro lado a diferencia del trabajador, el patrón sí puede ser una persona moral.

2.5.3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

Empresa y establecimiento son dos cosas diferentes: el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos. La empresa tiene dos elementos esenciales que son:

a).- Los trabajadores que como ya lo apuntamos deben de ser personas físicas.

b).- Los patrones que pueden ser personas físicas o morales; quienes se encuentran vinculados jurídica y económicamente, además esa vinculación implica la subordinación del trabajador con respecto al patrón.

De igual forma la empresa se caracteriza por tener como elemento principal la cuestión económica (capital), cuyo fin es lograr la producción y/o distribución de bienes y servicios, lo anterior constituye el elementos inmediato, que se logra a través de la fuerza laboral, y a su vez se persigue un fin mediato que es la obtención

¹² Sánchez Alvarado, Alfredo, citado por Dávalos, José. ob. cit., pág. 93 y 94.

¹³ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., pág. 4.

de beneficios y la realización de objetivos específicos, lo que es considerado el elemento teleológico. Por lo tanto, para que una empresa pueda lograr sus objetivos es menester, como elemento de existencia las relaciones de trabajo. Para dilucidar de manera concreta que diferencia existe entre una empresa y un establecimiento nos remitiremos concretamente a lo que establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que señala: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.¹⁴

Para el jurista Briceño Ruíz el establecimiento “es una extensión del centro de trabajo y para ello quien labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos”.¹⁵

2.6. TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Los diferentes tipos de contratos se clasifican en: Contratos por tiempo indeterminado, contrato por tiempo determinado y contrato por obra.

Contrato por tiempo indeterminado.- En éste tipo de contrato el trabajador presta sus servicios al patrón con fecha de inicio pero no de término. Es el que se conoce como “base” o “planta”; da una mayor estabilidad en el empleo ya que se presume que el tiempo que dure la relación laboral va a ser más o menos largo.

Contrato por tiempo determinado.- Es aquel en el que el trabajador presta sus servicios al patrón por un tiempo que se encuentra determinado por días o

¹⁴Ibidem, pág. 5.

¹⁵ Briceño Ruíz, Alberto citado por Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, 2ª. edición, Editorial CENGAGE Learning, Editores, S.A. de C.V., México, 2009, pág. 44.

meses; para frenar los abusos que el patrón pueda ejercer en este tema, el artículo 37 del ordenamiento legal en cita regula lo siguiente:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Contrato por obra.- Es en el que el trabajador presta sus servicios al patrón por la realización de una obra; este contrato está permitido siempre y cuando lo exija su propia naturaleza, y en su caso, toma la prórroga expresada en los contratos por tiempo determinado.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

De lo anterior se desprende que la estabilidad posee una naturaleza jurídica doble ya que consta de la facultad que tiene el trabajador de permanecer en su empleo, en tanto no incumpla con sus obligaciones, que provoquen su separación del empleo, por lo que es un derecho para el trabajador y nunca un deber para el mismo, por tanto, el deber corresponde al patrón y el derecho queda a voluntad del trabajador. Siendo al mismo tiempo fuente y garantía de otro principio fundamental como lo es el derecho de antigüedad en el trabajo, por lo que al faltar la estabilidad, los derechos que de ella emanan pueden desaparecer o debilitarse como lo es el caso de la seguridad social.

En realidad la estabilidad en el empleo se manifiesta como una necesidad para lograr la justicia social, ya que tiene como finalidad generar una certeza a favor del trabajador de que cuenta con una fuente de trabajo, dicha finalidad puede ser inmediata, y es la que se refiere al presente, es decir, tener un trabajo permanente que le permita obtener ingresos suficientes para solventar sus necesidades primordiales, y la mediata que consiste en generar prestaciones que con el simple transcurso del tiempo, por ley el trabajador tendrá derecho a ellas una vez que sea

separado de su fuente de trabajo en forma voluntaria o por el incumplimiento de sus obligaciones.

A su vez la estabilidad en el empleo es una fuente y garantía de los derechos del trabajador en la empresa como son: la antigüedad, la participación en las utilidades de la empresa, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etc.

3.2. JORNADA LABORAL

La jornada es el tiempo que el trabajador está dispuesto a prestar sus servicios al patrón, como ya vimos de manera subordinada, también se le conoce como “horario”. Se entiende como un lapso de tiempo, en el cual, el trabajador se encuentra a disposición de lo que le encomiende el patrón siempre y cuando sean actividades acordes al puesto o cargo para el que fue contratado.

La Ley Federal del Trabajo reconoce tres clases de jornada: diurna, nocturna y mixta. A continuación se ejemplifica la forma en que la Ley las establece.

- La diurna será de las 6:00 a 20:00 horas, con una duración de 8 horas, que equivalen a 48 horas semanales;
- La nocturna de las 20:00 a 6:00 horas del día siguiente, con 7 horas laborables, siendo 40 horas semanales las que se trabajen; y
- La mixta, que se da en ambos horarios, laborando 7 y media horas, con 45 horas trabajadas a la semana.

La Ley señala de manera puntual que si en un horario mixto, se ocupan 3 y media horas más del horario nocturno, habrá de ser considerada como una jornada nocturna. De igual manera, debe existir un descanso como mínimo de media hora. Así pues, quedan prohibidas las jornadas inhumanas, esto es, arriba de 12 horas. En caso de existir un riesgo para el patrón o la empresa, el trabajador tendrá que auxiliar, sin que esto implique el pago de una jornada extraordinaria.

3.2.1. JORNADA EXTRAORDINARIA

El trabajador es contratado para realizar determinado trabajo durante su jornada laboral, ya sea de 8, 7 ó 7 y media horas, según el caso, pero si al término del horario no lo ha culminado, la extensión de horas no se considera extraordinaria. Para ello, el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo señala que puede prolongarse si hubiere circunstancias extraordinarias, es decir aquello que esté fuera de lo ordinario. El legislador hace hincapié en este artículo, que nunca habrán de exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana. Así, para el pago de las horas extras se considera al 100 por ciento de la hora ordinaria.

3.3. EL DESCANSO

El descanso es necesario para recuperar la energía que fue empleada para realizar el trabajo encomendado.

“Lo define Manuel Alonso Olea, como “el ininterrumpido de un día a la semana” (*Derecho del Trabajo*, p. 131). Tiene según el propio autor nos lo recuerda, un origen básicamente religioso. Aparece reiteradamente en el Antiguo Testamento (Génesis, 2:3; Éxodo 16 18; 31 13-16; 34 21, etc) y pasa al cristianismo donde se transforma en un día de *celebración* “esto es, de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esta finalidad (Pieper, cit. Por Alonso Olea, p. 131). Ahora aparece sustancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aún conserva, en lo sustancial, un sentido bíblico”.¹⁶

El descanso aumenta la producción, prepara la mente del trabajador hacia un mayor rendimiento.

¹⁶ Alonso Olea, Manuel citado por De Buen L., Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo Segundo, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México, 2005, pág. 184.

3.3.1. DESCANSO SEMANAL

La Ley dispone que después de cada seis días laborados, se tendrá derecho a descansar uno, (art.69 del la Ley Federal del Trabajo), aunque la ley no especifica que deba ser precisamente el día domingo, se da de esta manera por la costumbre social que se vincula, el legislador propone que se procure que sea el día domingo, esto con el fin de promover una convivencia familiar, en virtud de ese día no hay actividades escolares. El día domingo se presentan eventos o espectáculos masivos, actividades electorales; etc.

En el caso que se trabaje el día de descanso, tendrá que cubrirse independientemente de su salario ordinario, un salario doble por el servicio prestado, tal como lo dispone el Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.2. VACACIONES

Es indispensable que el trabajador tenga un descanso más o menos prolongado anualmente para la conservación de su salud y así al encontrarse renovado después del descanso vacacional, haya recuperado energía y se vea reflejado en su capacidad laboral.

El periodo de vacaciones aumenta en dos días por cada año de servicios después del primero. A partir del cuarto año, el periodo vacacional se incrementa en dos días por cada cinco años de servicios.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14

10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20, etcétera

Es pertinente señalar que al periodo de vacaciones se le debe aplicar cuando menos un 25% como prima vacacional, de igual manera deberán gozarse dentro de los 6 meses siguientes, vencido el primer año de servicios y por último las vacaciones prescriben en un año, esto es, conforme lo dispuesto por el Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.3. DESCANSO OBLIGATORIO

Este apartado se refiere a los días de asueto, cívicos u obligatorios de que goza el trabajador para conmemorar sucesos históricos significativos para la Nación o para la propia clase trabajadora.

El Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, reformado el 17 de enero de 2006, a la letra dice:

“Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1º. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1º. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre; y

- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.”¹⁷

Cuando la empresa tenga la necesidad de requerir el servicio de algunos trabajadores en estos días, habrá de establecerse el número de trabajadores y a éstos se le pagará un salario doble por su labor, además del salario normal.

3.4. SALARIO

Debemos considerar de acuerdo al Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.¹⁸

3.4.1. FORMAS DE SALARIO

Antes de abordar el presente tema, es menester hacer la diferenciación entre los tipos de salario contemplados en la Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia las formas. Los tipos son básicamente dos: salario diario y salario integrado.

El salario diario también llamado cuota diaria u ordinario, es el salario que se percibe por el servicio realizado.

El salario integrado de conformidad con el artículo 84 de la ley en comento define: “ El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.¹⁹ Al respecto es pertinente aclarar que el pago de aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, bonos y premios otorgados por el patrón deben ser considerados para la integración del salario, salvo las cuotas al IMSS, las cuotas de

¹⁷AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., págs. 17 y 18.

¹⁸Ibidem, pág. 19.

¹⁹Idem.

retiro INFONAVIT, fondo de ahorro cuando se ha aportado en la misma cantidad por el patrón y el trabajador y no se retiren las aportaciones más de dos veces al año, así como herramientas, uniformes, útiles de trabajo, etc.

En tanto que las maneras o formas de pagar el salario del trabajador son cuatro:

- a).- Salario por unidad de tiempo,
- b).- Salario por unidad de obra,
- c).- Salario por comisión y
- d).- Salario a precio alzado.

Se le conoce *salario por unidad de tiempo*, cuando la retribución se encuentra en función de la duración del servicio, independientemente de la calidad y cantidad de la obra realizada, aun así, el trabajador está obligado a trabajar con diligencia y productividad.

Cabe señalar que la aplicación de esta forma de pago por hora exige sin lugar a dudas el auxilio de mandos medios que vigilen, y garanticen la producción. De igual manera al trabajador se le deberá dotar de los avíos de materia prima, herramienta o maquinaria funcional. La ventaja que existe en este tipo “pago por jornal” es que la producción va adquiriendo un ritmo que compromete a cada trabajador a realizar el mismo número de operaciones de índole laboral que el resto de sus compañeros. Como desventaja encontramos la falta de diferenciación de los trabajadores competentes con los incompetentes, ya que al ser este sistema de pago igualitario no se toman en consideración la calidad del trabajo realizado.

Se denomina *salario por unidad de obra*, cuando el importe o cuantía se designa en atención a los resultados del trabajo realizado, también se le conoce como salario a destajo, en este tipo de salario sí importa el número de piezas realizadas diariamente, no importando así el tiempo de su realización; existen

ocasiones que el patrón paga un salario de garantía al que se le añade la cantidad del salario a destajo.

El *salario por comisión*, es una forma de remuneración que consiste en ser partícipe de ciertos beneficios que se deriven tras llevar a cabo una operación o negociación en la que exista el trabajador como intermediario o mediador. Este salario es común en cuestiones de publicidad, seguros, ventas, etcétera. Esta forma de salario por la naturaleza del acto que genera, pudiera transformarse en una simple operación mercantil.

El *salario a precio alzado*, es aquel que combina los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga de acuerdo a la obra que el patrón se haya propuesto llevar a cabo.

3.4.2. PRINCIPIOS RECTORES DEL SALARIO

Los principios rectores del SALARIO son:

- La libre disposición del salario. (Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo),
- La irrenunciabilidad al derecho del salario. (Artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo)
- El riesgo de la empresa y el salario, que se refiere a lo estipulado en el Artículo 106 del mismo ordenamiento, que marca esa obligación que tiene el patrón de pagar el salario y que no puede suspenderse, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

3.4.3. PROTECCIÓN AL SALARIO

El salario debe salvaguardarse, en virtud de que, constituye el sustento para la propia sobrevivencia del trabajador. En el derecho mexicano existen normas protectoras del salario:

- a) Contra abusos del patrón;
- b) Contra acreedores del patrón;
- c) Contra terceros que de algún modo pudiesen afectar la integridad del salario.

Defensa del salario contra el patrón: El salario debe pagarse en moneda de curso legal, y no está permitido que se pague en especie, ya que la relación contractual se convertiría en la figura de “trueque”, en la que el trabajador al realizar las actividades encomendadas por el patrón, a cambio recibiría variados artículos, pero no dinero.

De igual manera, el artículo 123 fracción XXVII inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dice que “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:... (e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados...”²⁰, de esta forma el trabajador puede gastar su salario en el lugar que él mismo elija a contrario sensu de lo que se daba en tiempos pasados donde existía la figura de “tiendas de raya”, las cuales pertenecían al patrón y éste obligaba a los trabajadores a que compraran los productos de primera necesidad en ellas. Actualmente el principio que señala la libre disposición del salario está contemplado en el Artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente existen tiendas creadas por convenio de trabajadores y patronos, que mediante la intervención del patrón y el sindicato de trabajadores, se venden artículos de consumo a precio reducido y accesible, que se llaman economatos, convirtiéndose éstas en una prestación para el trabajador y dejando atrás la antigua imposición para comprar en lugares determinados por el patrón. Estos establecimientos se encuentran regulados oportunamente por la ley y vigilados por el sindicato de trabajadores; como ejemplos encontramos a las tiendas del ISSSTE, UNAM, IMSS, etc.

²⁰ Ibidem, págs. 16 y 17.

El lugar de pago de salario. Se determina que sea el lugar preciso donde el trabajador presta sus servicios, y que dicho pago se haga durante sus labores o bien al término de éstas. Asimismo queda prohibido para que en un radio no menor a cuatro kilómetros de los centros de trabajo, existan expendios de bebidas embriagantes, tabernas, casas de juego, etc., que pudieran hacer al trabajador malgastar su remuneración.

Prohibición de las multas. La Ley de la materia que nos ocupa, en su artículo 5º. fracción X, prohíbe imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su concepto.

Prohibición general de los descuentos. Será ilegal la reducción, compensación o descuento del salario, salvo sus excepciones, conforme a lo dispuesto por el Artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo. Numeral que transcribo a continuación:

“Artículo 97: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el art. 110, fracción V;
- II. Pago de rentas a que refiere el artículo 151, este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación, o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en

conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el uno por ciento del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional del que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario; y

- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo al que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario”.²¹

3.5. AGUINALDO

En el ámbito laboral el aguinaldo fue producto de la celebración de contratos colectivos, en realidad es una gratificación anual que reciben los trabajadores, con motivo del festejo de las fechas decembrinas, según lo expresa en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en el texto original del artículo 87 se señaló que “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado”.

En relación al pago de aguinaldo surgen un problema importante, en relación a si el aguinaldo debe cubrirse en base a salario nominal o integral. Consideramos que para el pago de aguinaldo debería de tomarse como salario base, el salario

²¹Ibidem, págs. 21 y 22.

integrado tomando en consideración los principios rectores contenido en la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 3, 17 y 18.

3.6. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Es una institución que al igual que la anterior tiene su origen en la celebración de contratos colectivos, y es en donde el legislador toma como base su creación, argumentando que es un derecho hermoso, compañero de la vida del trabajador, y punto de partida y sostén de otros derechos, tales como el aumento de disfrute días de vacaciones, ascensos, generador de estabilidad en el empleo, aumento salarial, gratificaciones, etc. La naturaleza jurídica de esta institución se encuentra en el hecho de que el trabajador entrega su fuerza de trabajo a lo largo de su vida a favor del patrón, haciendo posible el crecimiento y enriquecimiento de la empresa. La prima de antigüedad, se crea por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea de riesgo. Esta prestación se cuantifica en razón al tiempo laborado y equivale al pago de doce días de salario por cada año de servicio prestado y debe pagarse cuando el trabajador quede separado de su fuente de trabajo o al fallecer. Sin embargo de conformidad con el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, el salario para calcular el pago de la prima de antigüedad será el doble del salario mínimo, que rija en la zona geográfica de aplicación, esto es, si el trabajador gana más de dos salarios mínimos se tabulará conforme al doble del salario.

3.7. PRIMA DOMINICAL

Al reconocer que existen actividades que por su propia naturaleza laboral tienen que realizarse precisamente el domingo, el legislador tuvo que hacer ajustes para quienes tengan que laborar en el llamado *séptimo día*. El trabajador tendrá derecho a una prima adicional del 25%, sobre el salario de los días de trabajo ordinarios. La prima dominical se paga en razón de que en este día el trabajador se encuentra en la posibilidad de reunirse con su familia; y al no poder hacerlo, por el

desempeño de su trabajo, se le aumenta el salario con una prima adicional, independientemente de que se le otorgue el descanso en otro día de la semana.

Por lo tanto, si un trabajador trabaja en su día de descanso, siendo éste el domingo, tendrá derecho a que se le pague el 325%, ya que tendrá derecho a un 100% de su salario ordinario, a otro 200% por su descanso semanal y a un 25% por ser su descanso en domingo.

Si el trabajador labora un sábado como descanso semanal solamente tendrá derecho al 300%.

3.8. SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizado por el Estado.

La seguridad social comprende a las instituciones públicas, federales o locales y a organismos descentralizados que buscan cubrir la seguridad social como por ejemplo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado y Seguro Popular.

Es necesario que el patrón inscriba a sus trabajadores en alguna institución de seguridad social, siguiendo los lineamientos y requisitos que deba cumplir, ya que al estar inscrito el trabajador en alguna de las instituciones de seguridad social, éste estará protegido contra riesgos de trabajo, garantizándole el pago de alguna incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad total o muerte, igualmente su familia tiene derecho a recibir atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, siempre y cuando se cubran todos y cada uno de los

requisitos que establece las leyes reglamentarias respectivas para hacer efectivo dicho derecho.

De igual manera, la madre trabajadora tiene derecho a que durante el embarazo y el puerperio se le otorgue un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Por otra parte el trabajador, también se encuentra protegido contra riesgos de invalidez y muerte cuando éstos no se presentan a causa de un riesgo de trabajo, sino por causas ajenas a la actividad laboral del trabajador.

La invalidez se refiere al hecho de que el trabajador asegurado se encuentre imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual.

Cuando el trabajador queda privado de su trabajo, después de haber cumplido los sesenta años tendrá derecho a diversas prestaciones entre ellas: a recibir una pensión y asistencia médica.

En el caso de que el trabajador no estuviere inscrito ante la Institución, por culpa concerniente al patrón, éste tendrá que pagar por el daño ocasionado, y el Instituto le fincará un capital constitutivo a efecto de que le sean pagadas todas sus prestaciones al trabajador.

3.9. PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

Este derecho fue otorgado a los trabajadores desde las primeras décadas del siglo XX; dicha institución de la cual son beneficiados, tiene una estructura jurídica parecida al contrato de sociedad, pero de ninguna manera lo es, en virtud de que tiene sólo un carácter aleatorio sobre la ganancia del patrón, siendo así no se modifica la naturaleza del contrato de trabajo, ya que no transforma a los

trabajadores en socios de los patrones, al no tener los primeros ni poder de representación social, ni la calidad de asociados.

“La Oficina Internacional del Trabajo define a la participación de utilidades como “el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal”. En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París en 1889, se le definió como “un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios”.²²

La entrega de utilidades se otorga cada año y ésta se entiende como aquella ganancia líquida que obtiene la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido; esto es, tras el informe de beneficios en la empresa, no toma en cuenta la calidad o cantidad que se haya obtenido del trabajo personal aportado por cada uno de los trabajadores, en lo cual también difiere del salario, en virtud de que éste, sí se ajusta a la cantidad o calidad del trabajo desempeñado. Las utilidades no son consideradas acumulables al salario, ni forman parte de él; son ajenas a la percepción pecuniaria y por consiguiente no deben tomarse en consideración al integrarse el salario.

El Artículo 123 Constitucional, en su Apartado A, fracción IX, contempla la forma en que el trabajador pueda ser partícipe de utilidades de cualquier empresa; numeral que a la letra dice:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

²² Cavazos Flores, Baltazar citado por RÉGIMEN LABORAL MEXICANO, ob. cit., pág. 208.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: ...

... IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas...”.²³

Existen otros requisitos como:

- 1.- El trabajador para tener derecho a recibir utilidades, por lo menos deberá haber laborado 60 días.
- 2.- Una vez realizada la declaración fiscal anual, el pago de utilidades deberá hacerse máximo 60 después.
- 3.- El salario del trabajador que se tomará como base, será el de cuota diaria.
- 4.- No se hará compensación con los años de pérdida.
- 5.- El pago de las utilidades no integrará salario.

²³ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., págs. 12, 13 y 14.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1. PRINCIPIOS PROCESALES

a) **PRINCIPIO INQUISITIVO:** Para el estudio de este principio procesal es pertinente señalar que existen tres sistemas indispensables para impulsar el avance de los actos del procedimiento y que son el sistema legal, sistema dispositivo y sistema inquisitivo. En el sistema legal, la ley impone al tribunal y a las partes el cumplimiento de determinados actos procesales; en el sistema dispositivo, la disposición corresponde a las partes; en el inquisitivo, el tribunal tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

El derecho procesal del trabajo, y sobretodo el sistema procesal laboral en México, se adhiere al último de los sistemas antes mencionados, aunque no en su máxima expresión, porque si bien la demanda, al ser un acto constitutivo del proceso y, por consecuencia de la relación procesal, continúa siendo una actividad propia del interesado; también es cierto que la ley faculta en diversas etapas procesales, para que sea el propio tribunal el que, sin existir instancia de parte, dicte las medidas pertinentes para el seguimiento del proceso.

Siguiendo bajo estos lineamientos, la naturaleza facultativa de que goza el tribunal laboral se hace a todas luces evidente a la atribución tan marcada de la propias Juntas de Conciliación y Arbitraje de la responsabilidad de la instrucción del proceso, al establecer el principio inquisitivo o, por lo menos, un poder supletorio de la actividad procesal de las partes, si bien les reserva la interposición de la demanda y lo relativo a la carga de la prueba.

b) PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN: Dicho principio comprende la comunicación directa entre las partes y así también con el presidente del tribunal dentro del desarrollo de las audiencias en el litigio, siendo éste último el encargado de dirimir el debate, comunicándose con las partes y con las demás personas que se encuentran involucradas en el proceso.

COUTORE dice: “Es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios”.²⁴

“Los principios del proceso laboral, establecidos en reformas de 1980, se encuentran principalmente en el artículo 685. El primer párrafo contiene los siguientes: a) Publicidad. Se refleja en un doble aspecto: en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada; y también, en el sentido apuntado por Carnelutti, al referirse a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes. Además, en otro aspecto, el procedimiento es desorden público por su imperatividad, según tesis de jurisprudencia: “El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo”. Apéndice al tomo XCVII, pág, 1515. B) Gratuidad. Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el Art. 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. El artículo 824 señala que la junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicita por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos indicados en el artículo 962, también será gratuita. c) Inmediación. Atañe en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876, y tratándose de personas morales, deben

²⁴Coutore, Eduardo citado por Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Oxford, UniversityPress México, S.A. DE C.V., México, 2008, pág. 348.

comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes, para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 962, también será gratuita. El principio de inmediatez debe operar también para las demás Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el Auxiliar que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. d) Oralidad. El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento. e) Principio inquisitorio y de participación activa. Si bien el artículo 685, en su primer párrafo, indica que el proceso laboral “se iniciará a instancia de parte”, esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o administrativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda, y como la facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio, que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las Juntas en el desarrollo del proceso, y la amplia facultad para recabar pruebas, de manera que se ha llegado a hablar de trilateralidad en el proceso, según se desprende de los artículos 771 (cuidar que los juicios no queden inactivos); 772 (requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea

necesaria su promoción, a fin de evitar la caducidad); 784 (requerimiento al patrón para que exhiba los documentos probatorios); 790, fracción VI (intervención en la confesional); 803, 883 y 884, fracción III (solicitud de informes por la Junta); 804 (obligación del patrón de exhibir los documentos concernientes a la relación laboral); 886 (diligencias para mejor proveer); y 940 (ejecución de los laudos). f) Economía. Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos (Arts. 763 y 765); en la simplificación del número de audiencias-donde opera también el principio de concentración-, ya que en el procedimiento ordinario se establece según el artículo 873, una primera audiencia de tres etapas: conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes, a diferencia de la Ley de 1970 en que se mandaba archivar el expediente. En la segunda fase, el desahogo de las pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el auxiliar. La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus resoluciones, que no existía anteriormente (Art. 686). La preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía (Arts. 735 y 738). La aclaración de los laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios (Art. 847). g) Concentración. Se manifiesta en la acumulación de juicios (Arts. 766 y sig.). No estaba prevista en la Ley de 1970; responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa. La tramitación de los incidentes dentro del expediente principal, como regla general, y sólo por excepción en cuerda separada. (Art. 761). La obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos (Art. 697). h) Sencillez. Ausencia de formalismos en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten (Arts. 687 y 878, fracciones II y III). Este principio también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo 692, tomando en cuenta los

documentos exhibidos, según el artículo 693. Asimismo, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señale expresamente (Art. 696). i) Celeridad. Los anteriores principios confluyen en el de celeridad, que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva. La manifestación más importante de este principio, reside en la supresión de la recusación, substituyéndola por la excusa, que puede resolverse de plano, cuando el interesado la presenta, o mediante un incidente, sin suspender en ningún caso el procedimiento (Arts. 707 al 711). La denuncia o acusación penal se condiciona a que se haya ejercido la acción penal correspondiente por el Ministerio Público, según la fracción IV del artículo 707; con lo cual impide la práctica de presentar denuncias penales sin fundamento alguno, como un subterfugio para obstruir el procedimiento. La supresión del incidente de objeciones o tachas a los testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba (Art. 818). La limitación de la suspensión o diferimiento de la audiencia en la etapa conciliatoria, a solicitud de ambas partes, por una sola vez (Art. 876, fracción IV); y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a solicitud del trabajador, en caso de que necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda (Art. 880, fracción II). La supresión del término de alegatos, como regla general, debiendo las partes formularlos, una vez desahogadas las pruebas, en la misma audiencia (Art. 884, fracción IV)".²⁵

4.2. DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD

CAPACIDAD.- La capacidad jurídica es, en Derecho Civil, la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones; de ejercitar los primeros y contraer los segundos en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho.

²⁵ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. citado por RÉGIMEN LABORAL MEXICANO, ob.cit., págs. 614, 615 y 616.

Otra forma de clasificar la capacidad legal es:

De Derecho: Se refiere al goce de los derechos. En principio, todas las personas tienen capacidad de ejercicio o derecho.

De Hecho: Se refiere al ejercicio de los derechos. No todas las personas tienen capacidad de hecho absolutas, como es el caso, en algunos países de los menores impúberes, los dementes o las personas por nacer.

De igual forma se clasifica en capacidad de goce y capacidad de ejercicio; la primera constituye: “la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones”; en tanto que la segunda se compone por “la capacidad de ejercitar los derechos y, contraer obligaciones en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho.”

La capacidad se acompaña de la personalidad, de lo cual se desprende que debe ser necesariamente una persona quien pueda contar con capacidad; al parecer los términos, pudieran visualizarse como semejantes, sin embargo son diferentes. Lo mismo aplica para la diferenciación entre capacidad de “gocce” y de “ejercicio”; ya que de hecho, puede tenerse capacidad de goce, más no de ejercicio, tal es el ejemplo de un ser que aún no ha nacido, pero ya puede ser titular de ciertos derechos; o bien podríamos hablar de los infantes que son propietarios de un bien inmueble, y aunque tienen derechos sobre la propiedad, no pueden ejercitar sus derechos vendiéndola o arrendándola.

La imposibilidad de ejercer o gozar de la capacidad legal se conoce como “incapacidad”.

En la legislación mexicana, toda persona tiene por el simple hecho de existir capacidad jurídica o de goce. Esta capacidad se adquiere al momento del nacimiento

y se pierde al morir; sin embargo, el Código Civil Federal establece que desde el momento en que el individuo es concebido y se le tiene por nacido ya está bajo la protección de las Leyes de dicho Código.

Para obtener la capacidad de ejercicio deben cumplirse ciertos requisitos que la ley señala. En nuestro país, se necesita tener 18 años cumplidos, es decir, ser mayor de edad para ejercer la capacidad. Existe la figura de la emancipación, que permite a un menor adquirir un grado de capacidad de ejercicio casi idéntica a la de un adulto, excepto que no puede casarse sin consentimiento de su tutor legal.

Existen casos en que a pesar de cumplir la mayoría de edad, no se puede contar con capacidad de ejercicio.

Así pues, existen aquellos que son "incapaces" o están en estado de interdicción. Este tipo de incapacidad es natural y legal; natural porque su condición humana no les permite ejercer el derecho y legal porque el derecho, desde el punto de vista objetivo, reconoce dicha imposibilidad de tener capacidad de ejercicio.

PERSONALIDAD.- En el Derecho romano, los esclavos no tenían personalidad, eran reducidos a bienes propiedad de un dueño y al ser considerados bienes, su estatus en la sociedad era de cosas, no de personas. La personalidad se encuentra regulada en la Ley, que establece que las partes podrán comparecer en juicio, de forma directa o mediante apoderado legalmente autorizado.

Para una mejor ilustración de este Apartado, me permito citar los siguientes Artículos de la Ley Federal del Trabajo:

“CAPÍTULO II. DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD. PERSONAS QUE SON PARTES EN EL PROCESO DEL TRABAJO. Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones. OPCIÓN DE INTERVENIR EN UN CONFLICTO POR PARTE DE LAS PERSONAS QUE PUEDAN SER AFECTADAS POR LA RESOLUCIÓN. Artículo 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta. CAPACIDAD DE LOS MENORES TRABAJADORES PARA COMPARECER A JUICIO. Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante. CÓMO PODRÁN COMPARECER A JUICIO LAS PARTES Y REGLAS PARA ACREDITAR LA PERSONALIDAD DE APODERADOS Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas: I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato”.²⁶

²⁶ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., págs. 210 y 211.

4.3. DE LOS INCIDENTES

La palabra incidente se deriva del latín incidere, incidens (acontecer, interrumpir, suspender), por lo consiguiente en el ámbito legal significa “todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso del a instancia, fuera del principal” como por ejemplo la solicitud de nulidad de diligencias, la oposición a una diligencia de pruebas, etc. Los incidentes son decisiones iuris tantum que deben ser adoptadas en el curso del juicio, antes de la sentencia que le pone fin, esto es, no puede llegarse al laudo si no se resuelve antes, dicho incidente.

De acuerdo con el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo: “Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley”.²⁷

A continuación se enlistan los tipos de incidentes que existen en materia del trabajo:

- Nulidad: Artículo 714
- Competencia: Artículo 762, fracción II
- Personalidad: Artículo 762, fracción III
- Acumulación: Artículo 762, fracción IV
- Excusas: Artículo 763, fracción V
- Liquidación: Artículo 843 y 844
- Insumisión al arbitraje: Artículo 947
- No acatamiento: Artículo 947
- Prescripción por inejecución del laudo: Artículo 519
- Caducidad: Artículo 772

²⁷Ibidem, pág. 225.

- Tachas: Artículo 818 y 881
- Calificación de huelga: Inexistente/Ilícita: Artículo 929
- Reposición de los autos: Artículo 725
- Sustitución patronal: Artículo 41
- Tercerías: Artículo 977
- Gastos en la ejecución: Artículo 944

4.4. DE LA CADUCIDAD

Por caducidad se entiende la “extinción de un derecho, facultad, instancia o recurso”.²⁸ Por lo tanto, dentro de todo juicio para llevar a cabo actuaciones procesales, la propia Ley marca o señala términos específicos para su presentación o para ejercitar algún derecho u obligación. De lo cual el Artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la pérdida del derecho debido al transcurrir de un término fijado y que a la letra reza: “Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.²⁹

Para la comprensión del presente apartado es pertinente realizar, a continuación la transcripción total de los Artículos 771 al 775 de la Ley Federal del Trabajo:

“CAPITULO XI. DE LA CONTINUACION DEL PROCESO Y DE LA CADUCIDAD. PREOCUPACIÓN DE LOS PRESIDENTES DE LAS JUNTAS DE LA CONTINUIDAD DE LOS JUICIOS. Artículo 771. Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley

²⁸ De Pina, Rafael, et. al. Diccionario de Derecho, Trigésima edición, Editorial Porrúa, México, 2001, pág. 138

²⁹ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., página 220.

corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario. COMO DEBE PROCEDER EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ANTE LA FALTA DE PROMOCION DEL TRABAJADOR. Artículo 772. Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente. Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera. EN QUE CASO SE TENDRA POR DESISTIDA LA ACCION INTENTADA. Artículo 773. Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado. Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución. COMO PROCEDERA LA JUNTA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR. Artículo 774. En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley. FACULTADES Y RESPONSABILIDADES DE UN PROCURADOR AUXILIAR. Artículo 775. El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación. Reunidos los

requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino”.³⁰

4.5. DE LAS NOTIFICACIONES

Procede del latín *noticere*, que significa noticia, dar a conocer. Por lo que se llama notificación al acto por medio del cual una autoridad informa a alguna de las partes, tanto en sentido material como formal, sobre alguna resolución que haya emitido en la tramitación del juicio que se encuentra sometido a su competencia y jurisdicción.

Es pertinente puntualizar que el derecho procesal laboral, rompe los cánones, procesales que marca el procedimiento civil, por ello es que, conforme a la Ley Federal del Trabajo, existen dos clases principales de notificaciones, aún cuando una de ellas pudiera subdividirse en otra dos:

- 1.- Notificaciones personales: La inicial de importancia y las subsiguientes.
- 2.- Notificaciones por estrados.

La notificación personal es aquella en la cual la persona enviada del tribunal informa personalmente a la parte de que se trate, sobre el acuerdo del propio tribunal.

Dispone la Ley que son notificaciones personales las siguientes:

“ARTICULO 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes: I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo; II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas; III. La resolución en que la Junta se declare incompetente; IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de

³⁰Ibidem, págs. 226 y 227.

amparo; V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal; VI. El auto que cite a absolver posiciones; VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio; VIII. El laudo; IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado; X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones; XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley; y XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la Junta”.³¹

Este tipo de providencias son de suma importancia en el proceso, ya que es necesario tener la certeza de que las partes han quedado informadas del estado que guarda el asunto o expediente en cuestión.

Una de las formalidades respecto de la notificación personal es que el actuario debe cerciorarse que la persona a quien esta notificando habite, trabaje, o tenga su domicilio en la casa o local designados para hacer la notificación. Si estuviere presente el interesado, el actuario procederá la diligencia entregando copia de la misma. Si no estuviere la persona a quien se busca, deberá dejarle citatorio para que le espere al siguiente día a una hora específica. El actuario se deberá trasladar al mismo lugar y si no encuentra al interesado hará la notificación, a cualquier persona que ahí se encuentre y, si el local estuviere cerrado, fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Las siguientes notificaciones que sean de carácter personalísimo se harán al interesado o a su representante, en el caso en que acuda al local de la Junta, el mismo día en que se resuelva, o en el domicilio señalado si estuviere presente, pues de lo contrario se dejará una copia de la resolución y si dicha casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada.

³¹Ibidem, pág. 221.

Las notificaciones no personales, se harán por medio de los estrados de la Junta.

Las notificaciones personales surten sus efectos el día y hora en que se practiquen y las que son por estrados al día siguiente de su publicación. La Ley permite que las Juntas de Conciliación y Arbitraje acuerden la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que deban hacerse por estrados y en este caso tales notificaciones surtirán sus efectos al día siguiente de su publicación.

Es importante mencionar que cuando cualquiera de las partes presenta el primer escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, debe designar domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones, en el caso de la parte actora deberá proporcionar el domicilio del demandado para efectos de ser debidamente notificado y emplazado a juicio. La Ley califica nula la práctica incorrecta de las notificaciones, citaciones y emplazamientos.

4.6. PRESCRIPCIÓN Y TÉRMINOS

La prescripción es una figura civil que consiste en la pérdida de un derecho sustantivo por el simple transcurso del tiempo y que puede operar a favor o en perjuicio de una persona, de lo que se deduce que existen dos clases de prescripción, denominadas: Positiva o negativa, en ambos casos se tendrán que reunir los requisitos que establezca para cada caso en concreto la ley.

La prescripción positiva se da a favor de una persona para adquirir bienes o derechos; en tanto que la negativa traerá como consecuencia la extinción de derechos u obligaciones.

En materia laboral la figura de la prescripción se encuentra contemplada en los siguientes artículos. "Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año,

contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes. Artículo 517. Prescriben en un mes: I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación. Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Artículo 519. Prescriben en dos años: I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo. Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr: I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra. Artículo 521. La prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella

contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables. Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente”.³²

TÉRMINO.- La palabra término significa de acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano el fin del plazo, y el plazo es el lapso en el que puede ejercerse un derecho o una obligación.³³

Cabe hacer una distinción entre lo que es término y plazo. “Trueba Barrera dice: ...términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos). Y plazo son los lapsos que por lo general se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales (legales, judiciales, convencionales)”.³⁴

Es pertinente realizar una transcripción total de los siguientes numerales comprendidos en la Ley Federal del Trabajo:

“PUBLICACIÓN DE UN BOLETÍN POR ORDEN DE LAS AUTORIDADES QUE SE SEÑALAN. Artículo 745. El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. EFECTO DE LAS NOTIFICACIONES QUE SE HAGAN EN EL BOLETÍN LABORAL. Artículo 746. Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta. El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados;

³²Ibidem, págs.161 y 162.

³³ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Décima edición, Editorial Porrúa, México 1997, pág. 2426.

³⁴ Trueba Barrera citado por Bermudez Cisneros, Miguel, ob. cit., pág. 404 y 405.

coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación. Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate. FORMA EN QUE SURTIRAN EFECTOS LAS NOTIFICACIONES. Artículo 747. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta. FORMA EN QUE DEBEN HACERSE LAS NOTIFICACIONES. Artículo 748. Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley. EFECTO DE LAS NOTIFICACIONES HECHAS AL APODERADO. Artículo 749. Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas. PLAZO EN QUE DEBEN HACERSE LAS NOTIFICACIONES Y CITACIONES. Artículo 750. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario. CONTENIDO MÍNIMO DE LA CÉDULA DE NOTIFICACIÓN. Artículo 751. La cédula de notificación deberá contener, por lo menos: I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación; II. El número de expediente; III. El nombre de las partes; IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula. NOTIFICACIONES QUE SON NULAS. Artículo 752. Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo”.³⁵

³⁵ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., págs. 222 y 223.

4.7. DE LA DEMANDA Y CONTESTACIÓN

La demanda es propiamente el escrito que cumpliendo con los requisitos marcados por la propia ley, contiene las peticiones, de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento, declaración o protección del propio derecho y así obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.

La demanda se compone de seis partes fundamentales:

- a).- El nombre y domicilio del actor.
- b).- El nombre y domicilio del demandado.
- c).- La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- d).- Los hechos en que se funde, explicándolos claramente
- e).- El derecho.
- f).- La petición en términos claros y concretos.

Para integrarse correctamente una demanda, deberá tener fundamentación jurídica, esto significa, citar los artículos que han sido transgredidos por el demandado, así también debe sintetizarse en forma muy concluyente la petición que motiva la demanda.

La contestación de la demanda, procesalmente hablando es el momento en el cual se fija la litis, y se puede realizar por escrito o verbalmente en el momento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas, y que consistirá en realizar la réplica en lo referente tanto al capítulo de prestaciones, hechos, derecho y será el momento de oponer las excepciones que en derecho correspondan; asimismo se podrá presentar una de las figuras de la autocomposición denominada allanamiento, entendida como la acreditación de las pretensiones del actor, de igual manera se pueden negar los hechos que afirma el actor en su escrito de demanda, así también oponerse al proceso.

También se le conoce como la respuesta que da la persona afectada por dicha demanda para aceptarla, negarla o modificarla. Al contestar la demanda expondrá las excepciones o medios de defensa que le correspondan.

4.8. DE LAS PRUEBAS

Siguiendo los trámites procesales debemos referirnos al hecho de que, concluyendo el periodo de demanda, y excepciones, se seguirá el ofrecimiento de pruebas. Después de concluida esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, solamente las que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

Las pruebas son de suma importancia dentro del proceso, ya que quien afirma algún hecho, debe justificarlo ante la autoridad competente y para eso existen medios que la Ley y la doctrina han clasificado en diversos grupos.

La prueba tiene como fin el acreditar ambas vertientes tanto de la acción como de la excepción o defensa. Nuestra Ley Federal del Trabajo regula los diferentes medios de prueba que existen para tal efecto, mismas que se desarrollarán en el presente capítulo.

La prueba es un elemento básico a través del cual la autoridad competente que esté conociendo el juicio tenga los elementos necesarios (material probatorio), para estar en aptitud de emitir su fallo a favor de alguna de las partes en conflicto, siendo el medio principal para lograr convencer a quien le asiste el derecho.

Todas las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases:

- A) PRUEBA CONFESIONAL
- B) PRUEBA TESTIMONIAL
- C) PRUEBA PERICIAL

- D) PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA
- E) PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA
- F) PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL
- G) PRUEBA PRESUNCIONAL
- H) PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, Y
- I) PRUEBA DE FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

A continuación procederemos a desarrollar todas y cada una de las pruebas ya enumeradas:

A) PRUEBA CONFESIONAL

La confesión es conocida como uno de los medios de probanza más comunes en cualquier juicio, consiste en la prueba tradicional por excelencia.

La confesión es una declaración de la persona a quien le consta algún hecho determinado. Para Mattiolo, la confesión es “el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo”. Mientras que Trueba Urbina, dice: “confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”.

De lo cual, podemos señalar que la confesión es una exteriorización efectuada por cada una de las partes en juicio, y que la cual versa sobre la verdad de un hecho.

Esta prueba consta de tres elementos que apuntan al objeto, forma y persona que la formula: el objetivo, el intencional y el subjetivo. El objetivo se refiere al objeto sobre el cual debe recaer la confesión para que sea aceptada. El intencional

consiste en esa disposición libre y voluntaria de la declaración y en el ánimo con que se realiza la confesión. Y por último el elemento subjetivo lo integran los sujetos de la confesión que son las partes. A la persona que pregunta se le llama articulante y al que responde absolvente.

La confesión se clasifica en judicial y extrajudicial, expresa o ficta, simple o calificada. La judicial es la que se ha rendido dentro del juicio; la extrajudicial es lo contrario. La confesión simple es aquella que reconoce los hechos terminantemente, clara y sin condición; la calificada se efectúa condicionando su afirmación a otro hecho, lo cual limita los efectos probatorios. La clasificación en expresa o ficta es la que mayor importancia tiene dentro del derecho procesal laboral, ésta es en forma verbal o por escrito de alguna de las partes en el proceso; la confesión es ficta cuando, en virtud de normas legales, se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se negare a contestar o en su defecto se encontrare contestando con evasivas.

B) PRUEBA TESTIMONIAL

Esta prueba es una de las más antiguas. Aunque desacreditada hoy en día, merece un minucioso análisis. Para la Real Academia Española de la Lengua, testigo es: 1. "Persona que da testimonio de una cosa o la atestigua. 2. Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa".

Testigo es la persona que comparece como fedatario para cumplir alguna formalidad en un acto jurídico; esto es, el testigo comparece y da fe ante el juez del Registro Civil. Otro diferente es el testigo que comparece ante un tribunal a explicar hechos que le constan o que vio.

La actuación de los dos testigos es diversa en este caso, ya que uno coadyuva para cumplimentar las formalidades de un acto jurídico, en tanto que el

otro cumple una función esencial en el juicio, que es la reconstrucción histórica de los hechos.

C) PRUEBA PERICIAL

El peritaje es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, y que están calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministran al tribunal argumentos, para la formación de su convencimiento respecto de hechos ciertos, cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas. Muy usual en los procesos laborales, el peritaje debe contar con los siguientes requisitos:

- 1) Debe ser un acto procesal.
- 2) El peritaje es un acto personalísimo.
- 3) La persona designada por el tribunal con el cargo de perito tiene que ser un tercero ajeno a las partes.
- 4) El peritaje siempre versará sobre hechos y no sobre puntos de derecho, por no estar éste sujeto a prueba.

D) PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA

Dentro de la Ley Federal del Trabajo no existe propiamente un concepto de lo que es un documento público, por lo tanto, nos remitiremos a lo que establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, que en su Artículo 129 establece lo siguiente: "Son documentos públicos aquellos cuya formación está encomendada la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario público revestido de la fe pública o los expedidos por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones. La calidad de públicos se demuestra por la existencia regular, sobre los documentos,

de los sellos, firmas u otros signos exteriores que, en su caso, prevengan las leyes”.³⁶

No debemos olvidar que los documentos son el resultado de un acto humano, el cual es perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, dicha documental sirve de prueba histórica, directa y representativa de cualquier hecho. Puede darse de dos maneras: declarativa representativa o solamente representativa. El primer supuesto se da cuando contenga una declaración de aquella persona que la crea u otorga, o lo suscribe, tal es el caso de los escritos públicos o privados. Y será representativa cuando no contiene ninguna declaración, como lo es con las fotografías, planos o cuadros, etcétera.

E) PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA

En relación a esta prueba también nos remitiremos al Código de Procedimientos Civiles Federal, de acuerdo a lo señalado en su Artículo 133, mismo que a la letra dice: “Son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas por el artículo 129”.³⁷

Es pertinente señalar que tanto la documental pública como la privada, para que tengan la validez que se les pretende dar, deben de reunir ciertos requisitos; como es el hecho de que el documento sea llevado a juicio de manera legítima, esto es, que sea propiedad de quien lo ofrece o, en su caso, lo haya obtenido legalmente por quien lo posee. Y por último, no olvidemos la distinción de los documentos tradicionales entre públicos y privados, debido a que si se refieren a los primeros de los señalados tendrán que haber cumplido con los requisitos y formalidades exigidos por la ley para su formación.

³⁶ AGENDA CIVIL DEL D.F. 2010, Código Federal de Procedimientos Civiles, Décima novena edición, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, Enero de 2010, pág. 22.

³⁷ Idem.

Si fuera el caso de que se presenten copias de los documentos originales que tengan relación con la controversia, habrán de contar con su debida certificación.

Los documentos surtirán sus efectos probatorios deseados, cuando se hayan aportado y admitido oportunamente durante el proceso; dado que no obstante reúnan los requisitos debidos, si se presentaren a destiempo, no se tomarán en cuenta al momento de la resolución, debido a que no estarán incluidos en el acuerdo dictado por el tribunal.

F) PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL

Existen algunos juicios laborales, en los que es necesario que el actuario adscrito a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se traslade a las instalaciones laborales a fin de dar fe de algunos detalles técnicos o circunstancias que puedan ser determinantes para probar algún hecho controvertido, sin embargo, la mayoría de las veces esta clase de diligencias se llevan a cabo en el local de la Junta, todo ello se realiza por economía procesal.

También conocida como inspección ocular. La legislación mexicana regula este medio probatorio al establecer que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, así como el lugar en donde deba llevarse a cabo, y fijar claramente los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar a través de dicha inspección.

Al ser admitida dicha prueba, la Junta deberá señalar fecha y hora para que se haga la diligencia, y aclarar si la probanza habrá de versar sobre documentos u objetos que se encuentren en poder de personas ajenas a la controversia. A éstas se les aplicarán los medios de apremio que correspondan en caso de negarse a su presentación.

Para el desahogo de la prueba se establece que el actuario se obligue a observar ciertas reglas. Es pertinente señalar que se rompe el principio de inmediación, ya que al encomendársele la práctica de la misma al actuario, los miembros del tribunal no podrán captar personalmente el objeto de la prueba.

A continuación, me permito transcribir la siguiente jurisprudencia por contradicción:

“PRUEBA DE INSPECCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI SE OFRECE PARA EXAMINAR LOS DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, PUEDE SEÑALARSE VÁLIDAMENTE PARA SU DESAHOGO EL LOCAL DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración que conforme a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, es obligación de la parte patronal conservar y exhibir en juicio los documentos que en el numeral últimamente citado se precisan, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador y, asimismo, que el artículo 827 de la propia ley únicamente establece que la parte que ofrezca la prueba de inspección debe señalar, entre otros requisitos, el lugar donde deba practicarse, resulta inconcuso que si dicha prueba se ofrece para examinar los aludidos documentos, puede señalarse válidamente para su desahogo el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, porque con ello se colma la intención del legislador, en el sentido de que, por una parte, se exhiban en juicio los documentos que establece el referido artículo 804 y, por otra, se cumplan los requisitos para ofrecer la prueba de inspección, entre ellos, el señalar el lugar donde ha de practicarse. Además, ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo prevé que la indicada probanza deba desahogarse, necesariamente en el domicilio donde se encuentren los documentos materia de la misma, por lo que si el legislador no distinguió, el juzgador tampoco puede hacerlo. Lo anterior no descarta la posibilidad de que la Junta designe como lugar de desahogo el domicilio del patrón cuando exista causa justificada. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario

Judicial de la Federación y su Gaceta. XIV, Septiembre de 2001. Página: 495. Tesis: 2a./J. 39/2001.”³⁸

G) PRUEBA PRESUNCIONAL

Existen dos tipos: la presuncional legal y la presuncional humana. Debido a su propia naturaleza, podemos considerar a la presuncional como la única prueba que puede desahogarse sin que previamente se haya ofrecido. Las presunciones son aquellas consecuencias que la ley (legal) o el propio Juez deducen (humana) de un hecho conocido a fin de averiguar la verdad de otro desconocido.

Las deducciones las realiza el tribunal, por ser quien, habiendo conocido los hechos planteados y demostrados en juicio, puede llegar a suponer la existencia de otro desconocido. De lo cual debemos señalar que a la presunción no podemos considerarla como una evidencia sino más bien como una consecuencia, esto es, una deducción que hace el propio juzgador, este tipo de prueba siempre será salvo prueba en contrario. A continuación, transcribimos una jurisprudencia emitida por nuestro máximo tribunal en relación a la prueba presuncional:

“PRESUNCIONES. Esta prueba, considerada según la doctrina como prueba artificial, se establece por medio de las consecuencias que sucesivamente se deduzcan de los hechos por medio de los indicios, hechos que deben estar en relación tan íntima con otros, que de los unos se llegue a los otros por medio de una conclusión muy natural, por lo que es necesaria la existencia de dos hechos, uno comprobado y el otro no manifiesto aún y que se trate de demostrar, relacionando el hecho conocido al desconocido. Jurisprudencia 280, Quinta Época, Tercera Sala, Cuarta Parte, Apéndice 1917-1965, p. 837.”³⁹

³⁸ RÉGIMEN LABORAL MEXICANO, ob. cit., págs. 727 y 728.

³⁹ www.scjn.gob.mx

H) PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

Esta prueba consiste en las constancias de autos en el expediente mismo de la controversia; esto es, aquellos documentos que han aportado y presentado las partes, así también las actuaciones levantadas ante el propio tribunal al dictar su resolución.

I) PRUEBA DE FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.

Esta prueba es considerada como medio idóneo para efecto de que la Junta se allegue de material probatorio que le sirva para el esclarecimiento de la verdad de todas y cada una de las pruebas señaladas con anterioridad y de conformidad con el Artículo 782: “La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”.⁴⁰

4.8.1. DE LA CARGA DE LA PRUEBA

El Principio General del Derecho de que, “El que afirma está obligado a probar”, se encuentra alterado en varias ocasiones por los precedentes de los Tribunales de Trabajo y aún por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos la carga de la prueba es impuesta al patrón, en lo que se refiere a hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve una afirmación; pero en materia laboral, no es invariable esta regla, lo que se trata de justificar por el deseo de proteger a la parte más débil en el litigio, o sea, al trabajador, pero se cometen aberraciones jurídicas que sería preferible evitar organizando, por ejemplo, un cuerpo

⁴⁰ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., pág. 228 y 229.

competente de defensa gratuita para los trabajadores, como son las funciones que limitadamente desempeña la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Junta podrá eximir de la carga de la prueba al trabajador según lo que apunta el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual me permito transcribir a continuación: “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Duración de la jornada de trabajo; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda”.⁴¹

De acuerdo al contenido del artículo 48 del mismo ordenamiento, el trabajador tiene la opción para solicitar su reinstalación o indemnización constitucional, mismo que a la letra señala: “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 hubiere sido la acción intentada,

⁴¹Ibidem, pág. 229.

a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.⁴²

En el caso que nos ocupa, una de las causas para que se dé la terminación de las relaciones de trabajo, tiene que ser el mutuo consentimiento de las partes, tal y como lo expresa el propio artículo 53, fracción I de la ley laboral.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 55 de la ya multicitada legislación laboral, “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48”.⁴³ Numeral que ya fue transcrito con antelación.

4.9. DE LAS RESOLUCIONES LABORALES

Éstas implican la dirección de todas y cada una de las etapas procesales de las cuales se encuentra conformado el proceso laboral por parte de las autoridades laborales, es decir, a través de sus resoluciones cumplimentan lo establecido en el Artículo 8º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que deben dar contestación en breve término a las peticiones realizadas por las partes procesales. Cuando se trata de una determinación de mero trámite, la resolución que emite la autoridad recibe el nombre de acuerdo y cuando se trata de una cuestión incidental la autoridad emite una resolución interlocutoria y la resolución que pone fin al litigio en cuestión recibe el nombre de LAUDO.

De conformidad con el artículo 839 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice “Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten”.⁴⁴

⁴²Ibidem, págs. 12 y 13.

⁴³Ibidem, pág. 15.

⁴⁴Ibidem, pág. 240.

El motivo por el cual deben ir firmadas las resoluciones de las autoridades mencionadas se debe a que el secretario le corresponde proyectar el acuerdo, y ya firmado por los representantes además da fe de dicho acuerdo, de igual forma, los representantes deben firmar para comprobar el sentido de su voto respecto de la resolución de que se trate, ya que resulta factible que la resolución de que se trate no se tome por unanimidad de votos, en cuyo caso el representante inconforme, puede votar expresando su oposición, es decir, sin necesidad de fundamento o bien de realizar un voto particular.

Cuando alguno de los representantes o dos de ellos se nieguen o se abstengan de firmar, después de votada una resolución, la ley regula solamente el caso de negativa, aún cuando la abstención debe merecer el mismo lineamiento y tratamiento, es decir, tal como lo manifiesta el artículo 846: "Si votada una resolución uno o más representantes ante la junta se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el secretario y, si insistiese en su negativa, previa certificación del mismo secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos".⁴⁵

Dentro las resoluciones más importantes del proceso laboral hallamos al LAUDO que según los maestros Alberto Trueba Urbina y J. Jesús Castorena lo definen como una sentencia definitiva, en virtud de que las juntas al momento de emitirlo, tienen que entrar al estudio y valoración de todos y cada uno de los elementos probatorios aportados por las partes. Además la palabra laudo se reservó para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros y por ello es que tiene la equivalencia de una sentencia, sin embargo, recordemos que no lo es, ya que los laudos no obligan por sí mismos, sino que requieren de la intervención de la autoridad jurisdiccional, para que los sancione. La designación de árbitro por las partes en disenso, se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes que garantiza por sus propios méritos que su resolución será justa.

⁴⁵Ibidem, pág. 241.

La palabra “Laudo” proviene de la voz laudo-laude, de laus-laudis, que quiere decir “alabanza”, pero desde la Edad Media, se consideraba “resolución en árbitros”. Esta resolución (laudo) tiene la finalidad de resolver el fondo del conflicto. Respecto de sus efectos jurídicos, éstos se pueden clasificar en declaratorios, de condena y constitutivos.

- a) Declaratorios.- Aclaran la situación jurídica controvertida.
- b) De condena.- Señalan la conducta por seguir con motivo del fallo.
- c) Constitutivos.- Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto a una anterior.

El laudo surge pues, del desahogo de todas las pruebas llevadas a cabo en el juicio, los elementos resultantes se concentran en un documento que se conoce como proyecto de resolución, mismo que lo realiza el secretario de acuerdos de la Junta, siendo que es la persona que ha estado presente durante todo el juicio, desde la etapa conciliatoria hasta el desahogo de las pruebas, además cuenta con el expediente en donde ya obran en autos todas las constancias judiciales del asunto. Al concluirse la etapa de desahogo de pruebas y formulados los alegatos de las partes, el secretario certificará que no hay pruebas pendientes por desahogar, y el auxiliar declarará cerrada la instrucción y turnará el expediente para dictamen, mismo que deberá elaborarse dentro de los 10 días siguientes.

Una vez elaborado este documento, (proyecto de resolución), se cita a los integrantes de la Junta: presidente y representantes del capital y del trabajo a una discusión y votación del referido proyecto. Cada uno de los tres integrantes de la Junta puede votar a favor o en contra respecto del proyecto presentado por el secretario de la Junta. Al acumularse dos votos a favor se establecerá un laudo aprobado por mayoría o, en su caso, si el proyecto fuere aprobado por los tres juzgadores integrantes de la Junta, habrá un laudo por unanimidad. Y se empezará la elaboración definitiva del laudo.

Si fuere el caso, en que los términos del laudo confundan a alguna de las partes, se podrá solicitar a la Junta su aclaración, dentro de un término de tres días de que fue notificado.

De acuerdo al Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo. "El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios, de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y su debida apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento;
- VII. Los puntos resolutivos.⁴⁶

En resumen las resoluciones en materia laboral son emitidas exclusivamente por la autoridad competente, quienes tienen asignada la función de dirimir el conflicto que es sometido a ellos, con base a la realización de un análisis de todos y cada uno de los elementos probatorios aportados por las partes durante la secuela procesal, y por medio de efectuar los razonamientos lógico-jurídicos emitirá su fallo que en derecho corresponda.

⁴⁶Ibidem, pág. 240.

CAPÍTULO V

LA RENUNCIA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS CUANDO SE OFRECE COMO MEDIO DE PRUEBA

5.1. CONCEPTO DE RENUNCIA

Se entiende la renuncia como la “manifestación de la voluntad de un sujeto mediante la cual se desprende de un bien, derecho o cargo”.⁴⁷

La doctrina mexicana la define como la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho ajeno a los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación. La renuncia también es conocida como una terminación individual especial.

Por su parte, la Real Academia de la Lengua Española dice que “renuncia es:

1. f. Acción de renunciar.
2. f. Instrumento o documento que contiene la renuncia.
3. f. Dimisión o dejación voluntaria de algo que se posee, o del derecho a ello”.⁴⁸

Es pertinente aclarar que sólo el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, pues la terminación asumida por el patrón de forma unilateral es equiparable a un despido injustificado.

⁴⁷ De Pina, Rafael, et. al., ob. cit. página 440.

⁴⁸ www.wordreference.com

5.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA RENUNCIA

Según el maestro Guillermo Cabanellas, la naturaleza jurídica de la renuncia consiste en la manifestación de voluntad hecha por el trabajador de poner fin al vínculo que le une a un patrono, y ésta pudiera ser, igualmente, justificada o injustificada. De lo anterior, se desprende que la renuncia es en sí misma un acto unilateral, porque no requiere para su validez del consentimiento de su empleador. Sin embargo como resultado de ese acto unilateral al momento en que el patrón consiente el acto se convierte automáticamente en un acto bilateral pero por consecuencia.

Es bien sabido, que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos; pero esto no significa que se les pueda prohibir la posibilidad de renunciar a su empleo. Aquí surge la dificultad de determinar si esa manifestación de voluntad del trabajador, de retirarse del empleo, es verdaderamente voluntaria; o sí, por el contrario, ha sido forzada o impuesta.

5.3. EFECTOS JURÍDICOS DE LA RENUNCIA

1. Que la renuncia sea una libre expresión, espontánea, sin vicios del consentimiento del trabajador, que no hubiere sido forzado o contratado bajo la condición de firmar su renuncia.
2. Sus efectos pecuniarios son el reconocimiento y la liquidación de los adeudos existentes a favor del trabajador; por lo consiguiente si el patrón lo desea, puede otorgar un finiquito.
3. Que no se pague la correspondiente indemnización al no configurarse la renuncia y sí el despido injustificado.

5.3.1. VALIDEZ Y NULIDAD DE LA RENUNCIA

La renuncia será válida de acuerdo a sus requisitos de fondo y de forma. El primero de ellos se da cuando la renuncia se considera un “acto unilateral”. Supone ausencia de conflicto que haya motivado la ruptura, y así explica la inexistencia de sanción alguna, contrario sensu, si la ruptura está motivada por alguna circunstancia no será considerada como renuncia sino como despido. En cuanto a la forma, la jurisprudencia mexicana se inclinó a favor de la necesidad de la aceptación de la renuncia por parte del patrón, para que ésta “...no implique incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y traiga como consecuencia la actualización a su favor del derecho a percibir determinadas prestaciones establecidas en el contrato colectivo...”⁴⁹

La renuncia debe haber sido otorgada en forma libre, espontánea, sin vicios del consentimiento del trabajador, que no hubiere sido forzado o contratado bajo la condición de firmar su renuncia.

La nulidad se da cuando el acto jurídico, la propia renuncia, no haya cumplido alguno o todos los requisitos señalados en la ley para que sea válido y eficaz.

5.4. DERECHO COMPARADO

Carlos Reynoso Castillo, considera a la renuncia como aquella terminación individual especial. Siendo un acto por medio del cual el trabajador ejerce su derecho a dar por terminada su relación con su empleador. Se presenta como un mecanismo para recuperar su libertad, dicho derecho de libertad reconocido en las constituciones de Argentina, Brasil, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Panamá, Uruguay, México, por supuesto; etcétera.

⁴⁹ Reynoso Castillo, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, H. Cámara de Diputados LIX Legislatura, México, 2006, pág. 323.

Este autor considera que muchas ocasiones la renuncia encubre lo que en realidad ha sido un despido, con las desventajas económicas que acarrea para el trabajador, esto es, no tiene derecho a percibir su indemnización constitucional.

Al trabajador se le dificulta su defensa cuando se encuentra con una carta de renuncia firmada por él mismo. En México, por ejemplo una empresa demandada podría ofrecer como prueba documental la renuncia escrita del trabajador en el periodo probatorio, aunque no la haya presentado como excepción al contestar la demanda. (Tesis Amparo Directo: (AD) 252/77, Arturo Vilchis López, 18 de enero de 1978. Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Tesis 7, p., 284), en La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "manual de acceso a la jurisprudencia laboral, 1976-1978", México, 1986, p. 189.⁵⁰

El maestro Guillermo Cabanellas dice que renuncia es la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad del mismo. Si a la renuncia sigue el abandono del empleo, la disolución del vínculo contractual se produce por causa imputable al trabajador; y la renuncia se convierte en un simple abandono de empleo.

En otros países latinoamericanos los requisitos de forma de la renuncia han contado con una atención más relevante. En diversos casos se exige que la renuncia esté precedida de un preaviso de cierta duración, tal es el caso de Costa Rica, Venezuela, Colombia y Panamá.

En Perú, el trabajador que decida renunciar, le debe comunicar a su patrón por medio de una carta simple, una carta notarial o bien entregarla por medio del Juez de Paz; el empleador debe otorgar una constancia de recepción del documento. De esta forma, el trabajador podrá retirarse 30 días después de que el empleador haya tenido conocimiento de su decisión de renunciar.

⁵⁰Ibidem, pág. 322.

En Argentina, la renuncia debe formalizarse con el envío de un telegrama personalmente por el trabajador a su empleador, o autoridad administrativa del trabajo.

En Panamá, deberá ser firmado con intervención de la autoridad administrativa del trabajo o delegado correspondiente, o bien ratificarse ante ella.

5.5. HERMENÉUTICA JURÍDICA EN RELACIÓN A LA RENUNCIA

Comenzaremos por definir qué es la Hermenéutica, así tenemos que es la rama de la ciencia del derecho que trata de la interpretación de las normas que lo constituyen, por lo tanto, procederemos a analizar desde este punto de vista la renuncia.

Ésta ha sido tomada en el campo jurídico laboral como una eficaz herramienta en perjuicio del trabajador, en virtud de que en la actualidad, muy frecuentemente o mejor dicho la mayoría de las ocasiones, el patrón al decidir emplear a una persona, lo condiciona a firmar su renuncia a cambio de la obtención de la vacante que está ofertando el propio empleador. Siendo este acto, absolutamente violatorio de las garantías individuales contenidas propiamente en los Artículos 5 y 123 Constitucionales, del sujeto recién contratado, dejándolo en un total estado de indefensión. De esta manera, el patrón tiene la libertad de despedirlo injustificadamente cuando así lo desee; y con la plena convicción de que la renuncia firmada por el propio trabajador la hará efectiva y válida, ante la autoridad competente en el caso de que existiere la necesidad de ser ofrecida como prueba indubitable para acreditar dicha renuncia y evitar el pago que correspondería efectuar a favor del trabajador por un despido injustificado, esto es, el derecho a recibir la correspondiente indemnización constitucional contenida propiamente en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación me permito transcribir:

“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”.⁵¹

De esta manera lo que se pretende al realizar este trabajo de investigación es que en el momento en que el patrón exhiba ante la autoridad laboral, como medio de prueba, el escrito que contenga la renuncia con firma y huella digital del trabajador, la autoridad laboral, en la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas, realice el requerimiento al trabajador de la ratificación de contenido y firma de la renuncia exhibida por el patrón, previa protesta de ley. Y para el caso de que el trabajador no ratifique dicha renuncia, la autoridad proceda a declarar la nulidad de dicho escrito.

5.5.1. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A LA RENUNCIA

A continuación realizaremos un análisis jurisprudencial respecto de la terminación de la relación laboral cuando ésta es considerada como renuncia.

“TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA

⁵¹ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob.cit., pág. 13.

QUE EXISTE RENUNCIAD E DERECHOS. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la causa de terminación de la relación laboral prevista en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado. No obstante, el precepto citado debe interpretarse en forma relacionada con el diverso numeral 33 de la propia Ley, en el sentido de que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento no implica que el trabajador esté imposibilitado para solicitar la nulidad del convenio celebrado con el patrón, por concepto de finiquito o liquidación, si considera que en él existe renuncia a sus derechos, independientemente de que el propio convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, en razón de que la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral, pues el referido artículo 33, al estar inserto en el capítulo de las disposiciones generales del título relativo a las relaciones individuales de trabajo y contener el principio de irrenunciabilidad en los convenios o liquidaciones que impera en el derecho del trabajo, debe considerarse aplicable para los casos en que termine la relación de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no hace distinción alguna en ese sentido. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXXI, Enero de 2010, Página: 316, Tesis: 2ª/J. 1/2010”.⁵²

En muchos casos la jurisprudencia mexicana, con base en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ha indicado que “todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y

⁵² www.scjn.gob.mx

de los hechos comprendidos en él...” Si estos elementos no están presentes se estaría violando la ley y de manera general, “los derechos individuales del trabajador”.

5.5.2. ANÁLISIS DOGMÁTICO DE LA RENUNCIA

El fundamento del Derecho del Trabajo consiste en dos principios: La irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el de la nulidad de las renunciaciones que presentaren respecto de los mismos. Al ratificarse los convenios entre el patrón y el trabajador ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se pudiera garantizar que no se produzcan dichas renunciaciones. En la actualidad, existen múltiples renunciaciones “eficaces”, ya que en la mayoría de las ocasiones, por conveniencia del trabajador y por intimidación en la que se encuentra inmerso por parte del propio patrón, se ve obligado a conciliar, y siguiendo las reglas del procedimiento laboral; dicha conciliación implica una renuncia perfecta.

Como hemos visto con antelación, la renuncia analizada como un acto producto de la manifestación del libre deseo del trabajador para desligarse de la relación laboral, generalmente y en la práctica tal iniciativa de ruptura laboral, en la mayoría de las veces es tomada por la parte patronal, sin que dicha conducta le sea imputable a dicho patrón, al poder presentar al trabajador como si fuera el autor de dicha conducta, exhibiendo para ello, prueba irrefutable como lo es el escrito que contiene su renuncia y además el estampado de su firma y huella digital que hoy en día, es una práctica reiterada por parte de los empleadores, con el fin de evadir su responsabilidad al encubrir un verdadero despido injustificado y así omitir el pago de las prestaciones a que tendría derecho el trabajador por tal motivo, por ende, la concepción legal a menudo encubre una realidad conflictual permitiendo presentar como una renuncia, lo que en realidad ha sido producto de un despido, con las consiguientes desventajas económicas que esta diferencia de encuadramiento acarrea en detrimento del trabajador.

5.6. PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Lo que nos motiva a proponer la reforma del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es debido a que en la actualidad, dada la escasez de empleo en que vive nuestra sociedad, es muy frecuente que los patrones en forma arbitraria e impositiva abusen de la necesidad que tiene la clase trabajadora, para coaccionarlos, a efecto de que suscriban una o varias hojas en blanco, inclusive estampando su huella digital, estableciendo dicha circunstancia como condición sine qua non para el otorgamiento del empleo, conculcándose así los derechos que los trabajadores generan por la celebración de un contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, concretamente lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, ya que queda al arbitrio del patrón, de manera omnímoda la continuación de la relación de trabajo y los efectos jurídicos que ésta conlleva, ya que en la práctica actual dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Local como Federal, los patrones que llevan a cabo este tipo de prácticas utilizan dichas hojas para redactar tanto la renuncia, como el finiquito correspondiente y así lograr liberarse del cumplimiento de sus obligaciones, que conlleva una terminación de la relación de trabajo por despido injustificado o el evitar una reinstalación y obviamente el pago de la indemnización que corresponde a un trabajador, lo cual es totalmente arbitrario y atenta no sólo contra los derechos de la clase trabajadora, sino todo nuestro estado de derecho, ya que se aniquilan totalmente los derechos generados por el trabajador.

La figura de la renuncia, en realidad constituye una llave mágica para los patrones, porque es utilizada con mucha frecuencia para hacer aparecer como legal lo que es a todas luces ilegal, ya que a través de la utilización de las hojas que fueron firmadas en blanco y que además contienen la huella digital del trabajador, en forma dolosa el patrón la exhibe ante la propia autoridad laboral, con el fin de que se le libere en forma automática de todas sus obligaciones laborales, en relación con el trabajador, por haber cubierto supuestamente los derechos que correspondían al trabajador, cuando en realidad se trata de un despido injustificado.

Por ello, es indispensable y urgente que el legislador modifique el citado numeral a fin de que se evite la proliferación de esta práctica patronal, la cual es llevada hasta el momento procesal de ofrecimiento de pruebas, en donde el patrón se atreve a exhibir como prueba documental las hojas que fueron firmadas en blanco e inclusive contienen la huella digital del trabajador, mismas que fueron un requisito para poder obtener el empleo, las cuales al momento en que el trabajador es despedido, el patrón las llena unilateralmente, con el firme propósito de evadir las consecuencias jurídicas que se generan con el despido injustificado, por ello, es menester que la actual legislación se reforme, en el sentido de que cuando la renuncia que se pretende hacer valer como medio de prueba, se admita como tal, pero que no se le dé plena validez probatoria hasta en tanto el trabajador no la ratifique ante la autoridad laboral, sin cuyo cumplimiento la junta procederá a realizar la declaración de nulidad de dicha renuncia. Como requisito de procedibilidad, para que con ello el trabajador tenga la seguridad de que el patrón no se exima de pagar todas las prestaciones que el trabajador hubiere devengado durante la vigencia de la relación de trabajo, declarándose la nulidad del supuesto escrito de renuncia y con ello la procedencia a la condena de la respectiva indemnización constitucional por tratarse más bien de un despido injustificado.

Se pretende demostrar que existe la necesidad de modificar el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de la renuncia, para que sea decretada su nulidad cuando se presente como medio de prueba en un juicio laboral, y ésta haya sido firmada como requisito sine que non para obtener el empleo, pues lo que se trata de evitar es que no exista la manipulación del escrito de renuncia, como un medio para que el patrón se deslinde de sus obligaciones que se deriven de la relación de trabajo y que prescribe la ley como derechos de los trabajadores, la función teleológica de la reforma que se propone es el lograr una justicia laboral que permita al trabajador separarse del empleo, cuando su decisión sea verdaderamente voluntaria, y que no se dé de manera forzada o impuesta.

Si la renuncia firmada en blanco e inclusive con huella digital, sigue siendo uno de los requisitos para la celebración de un contrato de trabajo, el desempleo seguirá creciendo con más fuerza, y por ende, la delincuencia que tanto perjudica a una sociedad, y sobre todo empuja a que la juventud se vea tentada a caer en manos del crimen organizado. Siendo México, nuestro país, uno de los más violentos a nivel mundial, como consecuencia de un muy alto índice de desempleo, debido a bajos salarios, y a actos arbitrarios, como el acto que hoy nos ocupa: la renuncia forzada.

La solución al problema radica en que el Ejecutivo Federal de conformidad con el artículo 89 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, inicie o en su caso apruebe la iniciativa de ley en la que modifique el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, siendo la tarea primordial la protección del trabajador, cuando se trate de la manifestación de voluntad del trabajador de culminar la prestación de sus servicios, y se confirme que no ha sido violentado su derecho, por parte del patrón, esto es, que su decisión de separarse de la fuente de trabajo haya sido unilateral y no arbitrariamente como viene aconteciendo actualmente en la práctica jurídica. Habrá justicia laboral cuando se decrete la declaración de nulidad de la renuncia, que se haya efectuado al inicio de la relación laboral como condicionante para obtener el empleo y que no sea ratificada en el momento procesal oportuno ante la Junta competente.

Resulta cierto que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos, pero ello no significa de ninguna manera prohibir a éstos la posibilidad de renunciar al empleo que vienen desempeñando cuando esa sea su voluntad y no la de la persona que está requiriendo sus servicios.

México necesita instancias jurídicas comprometidas a hacer su trabajo pero de igual manera, leyes que nos amparen. Y el presente tema de tesis consideramos que es actual, fehaciente y que tiene mucha trascendencia en nuestra sociedad, ya que es un problema social cada vez más frecuente, que atenta contra la clase

trabajadora y contra nuestro estado de derecho, por ello es necesario que los ciudadanos, al tener disposiciones legales más acordes a las necesidades que hoy tenemos, tengan la confianza y convicción de que sus derechos laborales serán salvaguardados.

En la legislación laboral actual, el artículo de referencia, a la letra dice: **“Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”**.⁵³

Sin modificar el contenido del citado numeral, proponemos que se agregue lo siguiente: **“Cuando el patrón exhiba el escrito de renuncia como medio de prueba y el trabajador afirme que fue coaccionado a firmar hoja en blanco y/o estampar su huella digital como requisito para obtener el empleo, esto será indicio suficiente para que la Junta solicite al trabajador, la ratificación de dicho escrito dentro del término de quince días, sin cuyo requisito, éste carecerá de fuerza legal, perfeccionamiento y validez, al no ser ratificado, decretándose la declaración de nulidad de la renuncia, en cuyo caso se configurará un despido injustificado”**.

⁵³ AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, ob. cit., pág. 8.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- La renuncia implica la libertad que tiene el trabajador de dar por terminada la relación laboral con su patrón, sin necesidad de que medie ningún requisito previo. Esta figura jurídica ha caído en el abuso constante por parte de la clase patronal, como un medio eficaz para evadir su responsabilidad de pagar al trabajador las prestaciones a que tiene derecho conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Actualmente la clase patronal ha puesto como condición para otorgar el empleo al trabajador, el hecho de firmar una o varias hojas en blanco que contengan además su huella digital. Al momento de firmar su contrato, el trabajador se ve obligado a realizar lo que le pide el patrón por la imperiosa necesidad que tiene de obtener el empleo, para su propia subsistencia y la de su familia.

TERCERA.- La renuncia es utilizada con mucha frecuencia, para aparentar algo legal que a todas luces es ilegal, ya que se ha convertido en una práctica común que los patronos, en forma dolosa, exhiben ante la autoridad laboral, como medio probatorio, la supuesta renuncia que ha sido elaborada unilateralmente por el patrón o por alguna persona que cuenta con conocimientos jurídicos, utilizando las hojas que han sido firmadas en blanco por parte del trabajador y que además contienen su huella, con el fin de liberar a la parte patronal del cumplimiento de todas sus obligaciones patronales, en relación con el trabajador.

CUARTA.- Además el patrón no conforme con el llenado de la hoja firmada en blanco y que contiene la huella digital del trabajador, también elabora unilateralmente el supuesto finiquito en el que consta que se le ha cubierto al trabajador las cantidades que correspondían a éste, por concepto de su finiquito.

QUINTA.- Resulta imperante que se lleve a cabo la reforma del artículo 33 de Ley Federal del Trabajo, para que en el momento en que el patrón exhiba ante la autoridad laboral, como medio de prueba, el escrito que contenga la renuncia con firma y huella digital del trabajador, la autoridad laboral, en la Audiencia de

Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas realice el requerimiento al trabajador de la ratificación de contenido y firma de la renuncia exhibida por el patrón, previa protesta de ley. Y para el caso de que el trabajador no ratifique dicha renuncia, la autoridad proceda a declarar la nulidad de dicho escrito, dando vista al Ministerio Público a efecto de que se avoque a la investigación de hechos que pueden ser constitutivos de delito.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo, Vigésimo Segunda edición, Editorial Civitas, Madrid, 2004.
2. Alonso Olea, Manuel. Derecho procesal del trabajo, Décimo Cuarta edición, Editorial Thomson Civitas, Madrid, España 2006.
3. Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Oxford UniversityPress, México, S.A. DE C.V., México, 2008.
4. Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo, Editorial Oxford University, México, 2000.
5. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Tomo I, Décimo Séptima edición, Editorial Harla, México, 2005.
6. Burgoa Orihuela, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, Décima Octava edición, Editorial Porrúa, México, 2006.
7. Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
8. Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena edición, Editorial Trillas, México, 1998.
9. Cavazos Flores, Baltasar. El derecho del trabajo en Iberoamérica, Editorial Trillas, México 2008.
10. Cavazos Flores Baltasar. El derecho del trabajo mexicano a principios del milenio, Editorial Trillas, México, 2000.
11. Chávez Castillo, Raúl. Derecho Laboral, Editorial Oxford University, México, 2002.
12. Dávalos, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 2005.
13. Dávalos, José. Tópicos Laborales: derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 2000.
14. De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Décima Octava edición, Editorial Porrúa, México, 2008.

15. De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México, 2005.
16. De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 13ª. ed., Edit. Porrúa, México, 2004.
17. De Buen Lozano, Néstor. Compilación de normas laborales: comentadas. Editorial Porrúa, México, 2002.
18. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México, 2003.
19. Delgado Castillo, Fortino. Régimen Laboral Mexicano Tercera edición actualizada por Fortino Delgado Castillo, Marco Vinicio Chacón Fernández y Gerardo Rodríguez Canales. Editorial Legis de México, 2007.
20. García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésimo Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
21. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésimo Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 2003.
22. Hernández Herrera, Juan. Derecho Laboral, Editorial Compañía Editorial Continental, México, 2005.
23. Ibarra Flores, Román. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa, México, 2002.
24. Jiménez Morales, María del Rosario. Criterios Jurídicos en Materia Laboral Burocrática, Editorial Trillas, México, 2008.
25. Lemus Raya Patricia. Derecho del Trabajo y leyes complementarias, Editorial Mc-Graw-Hill, México, 2002.
26. Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, Segunda edición, Editorial CengageLearning Editores, S.A. de C.V., México, 2009.
27. Leodegario Fernández, Marcos. Derecho Individual del Trabajo, Universidad Nacional de Educación a Distancia.
28. Martín Valverde, Antonio. Derecho del Trabajo. Novena edición, Editorial Tecnos. Madrid, 2000.
29. Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, Vigésima Octava, Editorial Tecnos, Madrid, 2007.

30. Palomeque López, Manuel Carlos. Derecho del Trabajo, 15ª.ed., Edit. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces, Madrid, 2007.
31. Reynoso Castillo, Carlos. Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, H. Cámara de Diputados LIX Legislatura, México, 2006.
32. Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Editorial Trillas, México, 2001.
33. Tena Suck, Rafael. El ofrecimiento del trabajo en el proceso laboral, Editorial Sista, México, 2006.
34. Tenopala Mendizábal, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición Editorial Porrúa, México, 2008.
35. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

LEGISLACIÓN:

1. AGENDA LABORAL 2010, Ley Federal del Trabajo, Reglamentos y otras disposiciones conexas en materia laboral, Décima séptima edición, Editorial ISEF, México 2010.
2. AGENDA CIVIL DEL D.F., 2010, Código Federal de Procedimientos Civiles, Décima Novena edición, Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, 2010.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, Báez Martínez, Roberto, Editorial Pac, S.A de C.V., México, 2006.
4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Alfaro, México, 2009.
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Alberto Trueba Urbina et. al., 86ª. edición, Editorial Porrúa, México 2005.
6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA por Breña Garduño, Francisco, 2ª.ed., Edit. Harla, México, 1988.
7. LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO: COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS. 43ª. edición, Editorial Porrúa, México, 2005.

OTRAS FUENTES:

1. Burgoa Orihuela, Ignacio. DICCIONARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL, Séptima edición, Editorial Porrúa, México 2003.
2. De Pina, Rafael, et.al. DICCIONARIO DE DERECHO. Trigésima edición, Editorial Porrúa, México, 2001.
3. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Décima edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
4. Fundación Tomás Moro. DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA SIGLO XXI, Madrid 2003.
5. Lastra Lastra, José Manuel. DICCIONARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México, 2001.
6. Pina de Vara, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO, Trigésima Cuarta edición, Editorial Porrúa, México 2005.
7. RÉGIMEN LABORAL MEXICANO, Cuarta edición, Edit. LEGIS de México, S.A. de C.V., México, 2008.

PAGINAS WEB:

www.wordreference.com

www.scjn.gob.mx