



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ANÁLISIS TEÓRICO, JURÍDICO Y SOCIAL AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO Y SU INCONSTITUCIONALIDAD POR IR EN CONTRA DE LOS INTERESES DEL TRABAJADOR EN JUICIO (2012/2019)

Para la obtención del grado de:
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO

Presenta:
LIC. GERARDO JUÁREZ DURÁN

Director de tesis:
DR. ALEX MUNGUÍA SALAZAR

Puebla, Pue. Noviembre 2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
PRIMER CAPÍTULO	7
FUNDAMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	7
1.1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO?.....	7
1.2 LA NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO	12
1.3 EL DERECHO DEL TRABAJO.....	14
1.4 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO.....	15
1.5 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	33
SEGUNDO CAPÍTULO	49
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	49
2.1 LA RELACIÓN DE TRABAJO	49
2.2 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	65
2.3 EL DESPIDO.....	71
2.4 SALARIOS CAÍDOS.....	80
2.5 EL NEOLIBERALISMO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....	94
2.6 REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS CAÍDOS.....	103
2.7 ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS CAÍDOS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO.....	118
CAPÍTULO 3	124
DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	124
3.1 SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL.....	124
3.2 CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD.....	128

3.3 SUBYACENCIA DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DEL ARTÍCULO 123 APARTADO A FRACCIÓN XXII DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	133
3.4 VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	147
3.5 TRASCENDENCIA SOCIAL.....	156
3.6 TENDENCIAS INTERNACIONALES EN MATERIA DE TRABAJO.	160
CONCLUSIONES.....	169
BIBLIOGRAFÍA	175
Cibergrafía.....	177
Hemerografía	181
Jurisprudencia	182
ANEXO 1.....	186
ANEXO 2.....	194
ANEXO 3.....	198
ANEXO 4.....	201

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis expondremos lo relativo al trabajo, actividad propia e inherente a todo ser humano, por lo tanto la necesidad de regular la misma.

Del año 2013 a 2018 según fuentes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía se han generado más de un millón de juicios laborales con motivo de despidos injustificados¹, esto tan solo en las jurisdicciones locales, juicios los cuales se vieron sensiblemente afectados con motivo de la reforma de 30 de noviembre de 2012 al limitar los salarios caídos con motivo de un despido injustificado a solo un año.

El documento que aquí se presenta justificará la violación a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, con motivo de la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y consecuentemente la infracción al principio de estabilidad en el empleo de todo trabajador.

La investigación se iniciará con un recorrido histórico, partiendo del trabajo como un castigo de índole divino, pasando al trabajo como actividad digna de bestias y esclavos, hasta así llegar al concepto actual que tenemos del trabajo. Recorrido histórico a través del cual se explicará la evolución del mismo a través del tiempo y la connotación de este -el trabajo- según la época de la que se trate, para así responder la pregunta; ¿cómo es que se da la necesidad de regular jurídicamente dicha actividad? Lo que se considera de suma importancia para el desarrollo de nuestro tema, al no poder obviarse los antecedentes históricos que dan pie a lo que hoy conocemos como Derecho del trabajo.

En la segunda parte de este documento, estudiaremos y analizaremos lo relativo al principio de estabilidad en el empleo para lo cual resultará necesario iniciar con el entendimiento claro y preciso de la relación laboral y sus elementos -

¹ INEGI, Comunicado de prensa 282/2018. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 29 de junio de 2018. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/EstLabJucionLocal2018_06.pdf.

en qué casos se actualiza ésta y en qué casos no -, lo que es trascendental pues es a partir de este discernimiento que podremos comprender qué relaciones se encuentran reguladas y consecuentemente protegidas por el artículo 123 de nuestra Constitución Federal, para después adentrarnos en el estudio de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, disposición de nuestra Carta Magna que consagra el derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, la prerrogativa de todo trabajador a mantenerse en su empleo salvo que exista causa justificada que así lo impida, derecho constitucional que sanciona al patrón en caso de incumplimiento, con indemnizar y/o reinstalar al trabajador en sus labores, canon el cual es reglamentado y desarrollado por la Ley Federal del Trabajo, entre otras disposiciones, en términos de lo establecido en el artículo 48 de esta legislación.

Legislación laboral que implanta lo relativo al pago de los salarios caídos en caso de despido injustificado, de ahí que sea necesario que dentro de este escrito se haga un espacio para la ilustración de lo relativo al despido, ya que de este acto unilateral atribuible al patrón depende la existencia, o no, de los salarios caídos dentro de juicio laboral.

Siendo que en la parte ultima de esta tesis tocaremos el tema relativo a la constitucionalidad de las normas y la razón por la cual estas últimas deben estarse a lo mandado en nuestra Carta Magna, y de esta manera transpolar la dependencia del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional, para así comprobar la hipótesis que se propone -violación a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional y consecuentemente la infracción al principio de estabilidad en el empleo de todo trabajador-.

Como cuestiones conexas de nuestro tema-problema señalaremos la parte económica y social que desde luego resulta trastocada con el actual contenido de del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, pues el contenido vigente de dicha porción normativa priva a los trabajadores víctimas de un despido injustificado de una verdadera indemnización en razón del mismo -despido injustificado-.

Se considera que la investigación que aquí se presenta será útil por una parte a toda persona que ventile un litigio con motivo de un despido injustificado, ya sea

ante la autoridad local o federal del trabajo -esto siempre y cuando en el transcurso del litigio quede comprobado la existencia del despido reclamado- y en general a la comunidad jurídica y estudiosos del tema, y por otra parte a la clase trabajadora, pues el trabajo que aquí se presenta pretende que estos sean remunerados, en caso de despido injustificado, de manera debida -constitucional, jurídica e históricamente hablando-, lo que desde luego beneficia a la sociedad en virtud de que con lo anterior se garantizaría un mejor nivel de vida para los obreros y consiguientemente a sus familias, lo que se traduce en un bienestar social.

Podemos cerrar esta introducción señalando que con esta tesis se aportaran elementos para que en nuestro país se solucionen de mejor manera los problemas relativos a la debida cuantificación de los juicios laborales por despido injustificado, lo que resulta relevante para nuestro derecho constitucional y laboral. Esto es así pues desde la entrada en vigor de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de Noviembre de 2012 se está violentando sistemáticamente y de manera generalizada el derecho humano contemplado en el artículo 123 apartado A fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -estabilidad en el empleo-, afectación que se agudiza al momento que dicha violación a derechos humanos está teniendo verificativo en la clase trabajadora que desde luego resulta un núcleo de la población desprotegido histórica y realmente.

PRIMER CAPÍTULO

FUNDAMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO?

La acción de trabajar se presenta antiguamente, según la Biblia, como castigo² - Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor de su rostro”-, posteriormente en la antigua Grecia para Aristóteles³ el trabajo es una actividad propia de los esclavos - los señores únicamente se ocupan de la filosofía y la política-.

En este mismo sentido, pero etimológicamente, respecto del origen del término trabajo tenemos dos vertientes; la primera que proviene del latín *trabs* o *trabis*, que significa traba y la segunda que lo deriva del griego *thlibo*, que significa apretar o reprimir. Como sea ambas nos confirman el origen punitivo del trabajo.

En la antigua Roma a los esclavos se les encuadraba dentro del Derecho civil bajo las figuras de arrendamiento –concretamente a través de las instituciones de *locatio conductio operis* (contrato por virtud del cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada por encargo de otra quién pagará un precio) y *locatio conductio operarum* (contrato por virtud del cual una de las partes se obliga a prestar un servicio a otra quién pagará un precio)- así como de compraventa con lo que se proporcionaban ya sea objetos o energía humana mediante una remuneración⁴.

Posteriormente, Edad Media, aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados al mismo oficio. Estos gremios determinaban las condiciones en que habría de prestarse los servicios de los congregados, así como la ayuda recíproca que habría de darse entre ellos⁵.

² *Biblia*, Génesis, III: 17 y 19.

³ *cfr.* Aristóteles, *Política*, L.I, cap. II. s.p

⁴ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual del trabajo*, 23ª ed., México, Porrúa, 2016, p. 3.

⁵ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual*, *op. cit.*, p.3.

A principios del siglo XII, durante el régimen corporativo –monopolios de representación-, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper con ese vínculo⁶. Años después Anne-Robert-Jacques-Turgot, en 12 de marzo de 1776, a través de su conocido “Edicto de Turgot” pone fin al sistema corporativo en Francia, documento en el que se consigna la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre, de esta manera podemos considerar que ese edicto inauguró en Francia la libertad del trabajo⁷.

En el siglo XIX (1849) el filósofo alemán Carlos Marx compara al trabajo con un artículo al señalar que “la fuerza de trabajo es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza”⁸, lo anterior haciendo alusión al mercantilismo del trabajo.

Marx de igual manera nos refiere una división natural del trabajo, nos señala que esta comienza en el seno de la familia, y se da al mismo tiempo que la distribución, desigual, del trabajo y sus productos -la propiedad-. En la familia la mujer y los hijos son los esclavos del marido. La esclavitud, aún rudimentaria, latente en la familia es la primera forma de propiedad⁹.

El filósofo alemán también señala las diferentes importantes fases de desarrollo de la división del trabajo y que, de acuerdo a Carlos Marx, son las siguientes:

⁶ cfr. De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, 21ª ed., México, Porrúa, 2015, t. I, p 4.

⁷ cfr. Lastra Lastra, José Manuel, “Las corporaciones de oficios y la libertad de asociación en Francia”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, núm. 223-224, enero-abril de 1999. p. 228.

⁸ Marx, Karl, “Trabajo asalariado y capital”, *Neue Rheinische Zeitung. Organ der Demokratie (Nueva Gaceta del Rin. Organ de la Democracia)*, del 5, 6, 7, 8 y 11 de abril de 1849, <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>.

⁹ cfr. Marx, Karl y Engels, Friedrich, *Obras escogidas*, 8ª ed., trad. de Editorial Progreso, Moscú, Editorial Progreso, 1974, t. I, p.31.

“La primera forma de la propiedad es la propiedad de la tribu. Esta forma de propiedad corresponde a la fase incipiente de la producción en que un pueblo vive de la caza y la pesca, de la ganadería o, a lo sumo, de la agricultura (...) En esta fase, la división del trabajo se halla todavía muy poco desarrollada y no es más que la extensión de la división natural de trabajo existente en el seno de la familia.

La estructura social, en esta etapa, se reduce también, por tanto, a una ampliación de la familia: a la cabeza de la tribu se hallan sus patriarcas, luego los miembros de la tribu y, finalmente, los esclavos.

La segunda forma está representada por la antigua propiedad comunal y estatal, que brota como resultado de la fusión de diversas tribus para formar una ciudad, mediante acuerdo voluntario o por conquista, y en la que sigue existiendo la esclavitud.

La tercera forma es la propiedad feudal o por estamentos. Del mismo modo que la Antigüedad partía de la ciudad y de su pequeña comarca, la Edad Media tenía como punto de partida el campo. Este cambio de punto de arranque hallábase condicionado por la población con que se encontró la Edad Media: una población escasa, diseminada en grandes áreas y a la que los conquistadores no aportaron gran incremento (...)

También ésta se basa, como la propiedad de la tribu y comunal, en una comunidad [*Gemeinwesen*], pero frente a esta no se hallan ahora, en cuanto clase directamente productora, los esclavos, como ocurría en la sociedad antigua, sino los pequeños campesinos siervos de la gleba”¹⁰.

Ya en el siglo XX es el Tratado de Versalles que en su 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, lo que actualmente tenemos en el artículo 3 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en cuanto al trabajo como actividad el maestro Mario de la Cueva nos refiere que; “La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo

¹⁰ *Ibidem.*, pp. 17-19.

útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”¹¹.

En este mismo tenor el jurista Roberto Muñoz Ramón refiere que el trabajo es un “producto cultural” porque es una forma de actividad que, en los planos materiales y espirituales, el hombre desarrolla sobre la base de la naturaleza para modificar esta y modificarse así mismo¹².

Entrando en lo relativo al concepto del término “trabajo” el Doctor Néstor De Buen al respecto nos dice; “Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso... el trabajo supone una actividad humana -no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina-, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario sería el ocio el cual no necesariamente significa inactividad -es difícil por otra parte, suponer una total inactividad- ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no”¹³.

La Organización de las Naciones Unidas conceptualiza el trabajo como el medio por el que cualquier humano puede satisfacer sus necesidades básicas, afirma su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana¹⁴.

Es decir, actualmente el trabajo se nos presenta como la base de una serie de relaciones sociales, incluso yendo de la mano con la economía, donde lo

¹¹ *cfr.* De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6ª ed., México, Porrúa, 1980, t. I., pp. 108 y 109.

¹² *cfr.* Muñoz Ramón, Roberto, *Tratado de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2006, p. 11.

¹³ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 3.

¹⁴ *cfr.* Naciones Unidas, Temas mundiales, Trabajo, Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/globalissues/work/>.

económico y social inician un camino conjunto cuyo símbolo será el estado de bienestar¹⁵ -“*Welfare State*” donde el Estado mediaba o intervenía en las relaciones de producción entre capitalistas y clases obreras¹⁶-, de ahí la importancia del trabajo.

Como hemos venido señalando la historia del trabajo es la historia del hombre, es imposible pensar que el ser humano haya estado en algún momento sin trabajar. No obstante, es que a través de los años se le ha dado una connotación o importancia distinta al mismo.

Ahora bien, en este momento traeremos a colación al maestro Eduardo García Máynez, de acuerdo a este connotado jurista existen conceptos jurídicos total y parcialmente contruidos¹⁷. Los primeros son los que su existencia depende de lo jurídico, o dicho de otra manera su vida es exclusivamente jurídica, por ejemplo; una hipoteca, una novación, un embargo, etcétera. En cuanto a los segundos -conceptos jurídicos parcialmente contruidos- tenemos a los objetos que ya existen con independencia de lo jurídico y que incluso tienen nociones distintas a las legales, por ejemplo; un delito, una compra, un pago, etcétera.

Bajo esta idea tenemos que el trabajo es un concepto jurídico parcialmente contruido, pues su concepto contiene previamente e inherente a él -el trabajo- la información cultural relativa a este, y por otra parte contiene la información que emana de la norma jurídica y la jurisprudencia, de lo cual hablaremos más adelante.

Sin embargo, es importante puntualizar que para efectos de la presente investigación nos ocuparemos del trabajo entendiendo este como la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario -tal como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo-. Trabajo que debemos concebir como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente

¹⁵ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 9.

¹⁶ *cfr.* Cárdenas García, Jaime, *Del Estado absoluto al Estado Neoliberal*, México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2017, p. 67.

¹⁷ *cfr.* García Máynez, Eduardo, *Lógica del concepto jurídico*, México, Fondo de Cultura Económica, 1959, p. 16.

del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, como lo establece atinadamente el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

1.2 LA NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO

Luego entonces, ¿de dónde nace la necesidad de regular el trabajo? al respecto el distinguido jurista español Manuel Alonso García refiere que las características del trabajo deben ser objeto de regulación jurídica, pues destaca que el mismo -el trabajo- es el eje de una serie de relaciones sociales¹⁸, de ahí que deba ser reglamentado.

Para el maestro José Dávalos el trabajo es expresión del hombre, consecuentemente el estudio del trabajo y de los aspectos que le atañen, es una tarea noble y fecunda, ya que el trabajador pone en el servicio que realiza todo lo que posee, su esfuerzo, su capacidad y su imaginación de ahí que no haya nada más justo que reciba por su trabajo todo lo que necesita, en el presente y en el futuro, para llevar una existencia decorosa con su familia como lo requiere la dignidad humana¹⁹.

El jurista brasileño Mozart Víctor Russomano considera que “todos los trabajadores son seres humanos en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre estos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que debe ser llevados hasta sus últimas consecuencias, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador”²⁰.

Al respecto considero oportuno señalar la teoría materialista de Carlos Marx, donde asevera que; “los hombres son producto de las circunstancias y de la educación, y de que, por tanto, los hombres modificados son productos de

¹⁸ *cfr.* Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1964, p.16.

¹⁹ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, p. XVII.

²⁰ Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, 2ª ed., México, UNAM, 1981, p.9.

circunstancias distintas y de una educación modificada, olvida que son hombres, precisamente, los que hacen que cambien la circunstancias y que el propio educador necesita ser educado... La coincidencia de la modificación de las circunstancias y de la actividad humana solo puede concebirse y entenderse racionalmente como practica revolucionaria”²¹.

En este mismo sentido y relativo a la liberación real del hombre, el filósofo alemán nos refiere; “acerca de que la liberación real no es posible sino es en el mundo real y con medios reales, (...) no se puede liberar a los hombres mientras no estén en condiciones de asegurarse plenamente comida, bebida, vivienda, y ropa adecuada de calidad y en suficiente cantidad”²².

Conceptos estos a través de los cuales nos percatamos de lo siguiente; 1) la necesidad de la regulación del trabajo, 2) la importancia de la debida y adecuada regulación del trabajo como punta angular de toda sociedad, 3) la trascendencia del trabajo como herramienta transformadora del hombre y sus circunstancias. Pasar por desapercibido lo anterior implicaría desatender las necesidades mínimas necesarias de todo hombre y concretamente de la clase trabajadora.

Luego entonces y de acuerdo a la política jurídica, la cual tiene como labor investigar a la luz de la justicia, bajo determinadas circunstancias, el contenido de las futuras normas por cuyo medio el Estado va a organizar y regular las relaciones humanas²³, se deba proceder a la regulación del trabajo. Esto atendiendo al fin de la justicia social (así lo contempla actualmente el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo) que la podemos entender, según Roberto Muñoz Ramón, como; “la armonía de las relaciones obrero-patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones”²⁴. Es decir mantener un equilibrio entre los factores de la producción; el trabajo y el capital.

²¹ C Marx, Karl y Engels, Friedrich, *op. cit.*, p. 8.

²² *Ibidem*, p. 23.

²³ *cfr.* Roubier, Pablo, *Teoría general del derecho*, Puebla, José M. Cajica Jr, p. 207.

²⁴ Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, p. 99.

1.3 EL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del trabajo o Derecho laboral es la rama de la ciencia del Derecho a través de la cual se ha intentado, y se sigue intentando, además de regular esta actividad -el trabajo-, tutelar y reivindicar a las personas que viven de su fuerza laboral para de esta manera asegurar un presente y futuro decoroso para los trabajadores y sus familias.

Para Néstor de Buen Lozano el Derecho del trabajo es un derecho irrenunciable e imperativo toda vez que es el medio del que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, de sí mismo (irrenunciabilidad), y es imperativo en razón de que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma su observancia ya que la misma se impone coactivamente²⁵, y con este se pretende el equilibrio en las relaciones obrero – patronales, procurándose que los trabajadores obtengan ingresos proporcionales a la riqueza que los patrones generan con el trabajo de los primeros, es decir este equilibrio significa proporcionalidad y mesura, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas²⁶.

Para Roberto Muñoz Ramón la política jurídica laboral debe estarse a determinados principios y que son: el principio de la relación laboral armónica, el principio de la distribución laboral proporcional, principio de mutación del contenido de las normas laborales, principio de restauración de la armonía y proporcionalidad de pérdidas²⁷. Los que consecuentemente deben imperar en las legislaciones en materia del trabajo.

José Dávalos señala que el trabajo es expresión del hombre, consiguientemente el estudio del trabajo y de los aspectos que le atañen, es una tarea noble y fecunda, ya que el trabajador pone en el servicio que realiza todo lo que posee, su esfuerzo, su capacidad y su imaginación de ahí que no haya nada más justo que reciba por su trabajo todo lo que necesita, en el presente y en el

²⁵ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 49.

²⁶ *cfr. Ibidem*, pp. 56-57.

²⁷ *cfr.* Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, pp. 73-75.

futuro, para llevar una existencia decorosa con su familia como lo requiere la dignidad humana²⁸. Así mismo nos señala como caracteres distintivos del Derecho del trabajo los siguientes; 1) Es un derecho protector de la clase trabajadora, 2) Es un derecho en constante expansión, 3) Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, 4) Es un derecho irrenunciable, 5) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora²⁹. En resumen, para este jurista, José Dávalos, el Derecho laboral no es solo un derecho regulador sino también un derecho tutelar³⁰.

Consecuentemente podemos afirmar que la naturaleza jurídica del Derecho del trabajo es de tipo social -fue Otto Von Gierke quien a finales de siglo XIX consideró que además del Derecho público y privado debía existir una tercera rama jurídica bajo el nombre de Derecho social, el cual englobaría las normas que regulan las relaciones de un cuerpo social-³¹, como en este caso lo es la clase proletaria.

En este orden de ideas tenemos al Derecho del trabajo como un derecho sui generis -social- que, dada su naturaleza, historia y fin, no puede estarse a los lineamientos del derecho en general, ya que como ha quedado expuesto el mismo tiene un origen protector. Consecuentemente el Derecho del trabajo no debe obedecer a intereses ni capitalistas, ni neoliberales, pues esto implicaría pasar por alto que el Derecho multicitado es fundamentalmente protector de una clase social -la clase trabajadora- lo que resulta necesario en razón del papel que históricamente ha jugado el operario en las relaciones de trabajo.

1.4 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO

Para el maestro de la Cueva el conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, pues nos revela los malestares e inquietudes sociales, que al final constituyen las causas que llevaron a las revoluciones y transformaciones tanto

²⁸ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, p. XVII.

²⁹ *cfr. Ibidem*, pp. 13-19.

³⁰ *cfr. Ibidem*, p. 13.

³¹ *cfr.* Otto Von Gierke: Biografía y obra, 02 mayo 2018, disponible en: <http://ovongierke.blogspot.com/2018/05/otto-von-gierke-biografia-y-obra.html>.

políticas, sociales, económicas y jurídicas que hemos sufrido como sociedad; por lo tanto, debemos tener en cuenta el estado de las cosas, doctrinas y ordenaciones jurídicas de los siglos que nos anteceden -que de una u manera son parte de lo que al día de hoy conocemos como Derecho laboral-, circunstancias que indudablemente tuvo que romper el Derecho del trabajo para poder erigirse como actualmente lo concebimos³².

De ahí que no puedan obviarse ciertos antecedentes internacionales en la materia, y por lo tanto resulte necesario al menos señalar los mismos a manera de un tema conexo a nuestro estudio principal.

Iniciaremos con el movimiento obrero, el cual lo consideramos como tal a partir de la Revolución Industrial (1760) acto del cual resulta el proletariado y trae como consecuencia el dictado de leyes que dan fin al corporativismo -Edicto de Turgot y Ley Chapelier-.

Según T.S. Asthon durante el siglo XVIII, antes de la Revolución Industrial, la mayoría de los habitantes de Inglaterra (aquí tuvieron lugar los acontecimientos sociales más importantes del siglo XIX) ganaba su pan trabajando la tierra. Las industrias, por ejemplo, la de vestidos era de escasa importancia, o bien estaban igualmente vinculadas a la agricultura, tal era el caso de la industria del carbón controlada por los terratenientes que explotaban las vetas subterráneas, procurándoles rentas y privilegios³³.

Entre los años de 1700 y 1760, Asthon refiere, los obreros ingleses trabajaban a destajo, se les pagaba una suma mínima para satisfacer necesidades básicas, salario pagado semanal o quincenal, y el resto era cada seis, ocho o doce semanas, este salario era pagado normalmente a través de un intermediario y su contratación era regularme por un año, de ahí que se tuviera la garantía de un trabajo medianamente seguro, pero principalmente la confianza de no ser enrolados en la corona que les obligaba a aceptar condiciones miserables de trabajo³⁴.

³² *cf.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.38.

³³ *cf.* Ashton, T.S., *La revolución industrial inglesa*, s.e. México, 1954, p.28.

³⁴ Ashton, T.S., *op, cit.*, p. 33.

La revolución industrial tuvo diversas consecuencias entre los trabajadores, las más importantes, para T.S. Asthon fueron las dos siguientes:

“La reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial...³⁵.

La segunda consecuencia que obviamente deriva de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación, con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y las mujeres cobraban por trabajo igual salario inferior al de los hombres y esa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes preferentemente”³⁶.

Lo que da pie a que en el año de 1802 en Inglaterra se promulgue la Ley sobre la salud y moral de los aprendices, que comenzó a limitar las horas de trabajo y fijaba regulaciones mínimas de higiene y educación de los operarios, verbigracia; todas las salas de las fabricas deben ser lugares ventilados y deben ser limpiadas por lo menos dos veces al año, a cada aprendiz se le debe suministrar dos juegos completos con ropa adecuada, medias, sombreros y zapatos, las horas de trabajo de los aprendices se encontraban limitadas a un máximo de doce al día, no pueden empezar a trabajar antes de las seis de la mañana ni terminar después de las nueve de la noche, durante los primeros cuatro años de aprendizaje los niños deben ser instruidos en lectura, escritura y aritmética, los dormitorios de hombres y mujeres deben estar separados³⁷, etcétera. No obstante, es que para esa época la situación

³⁵ *Ibidem*, p. 104.

³⁶ *Ibidem*, p. 107.

³⁷ La sociedad industrial del Siglo XIX, Ley de 1802, disponible en: <https://sites.google.com/site/larevolucionindustrialenelsxix/ley-de-1802>.

laboral y económica de los obreros era precaria, no solo en Inglaterra, sino en toda Europa.

A finales del siglo XVIII tenemos la Revolución francesa, que si bien se trató de un movimiento originalmente burgués al tener que apoyarse en las masas tuvo que acoger también al proletariado.

Con motivo de la Revolución francesa se emite la Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano (1789) que, de acuerdo a Mario de la Cueva, para el Derecho del trabajo posee gran importancia ya que en ella se otorga la base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre³⁸.

Resulta importante señalar que en el año de 1796 -ya durante la revolución francesa- surgió la llamada “Conspiración de los Iguales”, movimiento ideado principalmente por Francois Noel Babeuf quien plantea, previamente a Marx, la necesidad de la lucha de clases.

Dicha conspiración tiene su documento más importante en “El manifiesto de los Iguales” (1797) el cual versa esencialmente en el reclamo de la igualdad formal, lo anterior desde luego antecedido por la “Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano”, en dicho manifiesto se advierte que la “Revolución Francesa no es sino la vanguardia de otra revolución mayor, más solemne: la última revolución” en ella se señala que los hombres tienden a “algo más sublime y más equitativo: el bien común o la comunidad de bienes”³⁹.

Los precitados pensadores, entre otros, fueron catalogados por Carlos Marx y Federico Engels como socialistas utópicos. Al respecto en el Manifiesto Comunista de 1848 estos filósofos al respecto refieren lo siguiente:

“Los inventores de estos sistemas se dieron cuenta del antagonismo de las clases, así como de la acción de los elementos disolventes en la misma sociedad dominante. Pero no advierten del lado del proletariado ninguna independencia histórica, ningún movimiento político que le sea propio.

Como el desarrollo del antagonismo de las clases va a la par con el desarrollo

³⁸ *cfr.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.32.

³⁹ Babeuf, Graco, *El socialismo anterior a Marx*, México, FGrijalbo, 1969, pp. 22-23.

de la industria, no advierten de antemano las condiciones materiales de la emancipación del proletariado, y se aventuran en busca de una ciencia social, de leyes sociales, con el fin de crear esas condiciones.

(...)

Pero la forma rudimentaria de la lucha de clases, así como su propia posición social, los lleva a considerarse muy por encima de todo antagonismo de clases.

Desean mejorar las condiciones materiales de la vida para todos los miembros de la sociedad, hasta para los más privilegiados. Por consecuencia no cesan de llamar a la sociedad entera sin distinción, y así mismo se dirigen con preferencia a la clase dominante. Porque, además, basta comprender su sistema para reconocer que es el mejor de todos los planes posibles, de la mejor de todas las sociedades posibles.

Repudian, pues, toda acción política, y sobre todo, toda acción revolucionaria, y se proponen alcanzar su objeto por medios pacíficos y ensayando abrir camino al nuevo evangelio social por la fuerza del ejemplo, por las experiencias en pequeño, que siempre fracasan, naturalmente.

(...)

Así estas proposiciones no tienen más que un sentido puramente utópico⁴⁰.

El autor norteamericano Wright Mills en su obra “Los Marxistas” nos resume, en la medida de lo posible dada la complejidad de la tarea, las ideas de Marx y Engels en las siguientes:

1. La base económica de una sociedad determina su estructura social en su conjunto, así como la psicología de las personas dentro de ellas;
2. La dinámica del cambio histórico es el conflicto entre fuerzas de producción y las relaciones de producción;
3. La lucha de clases entre los propietarios y los trabajadores es un reflejo social, político y psicológico de los conflictos económicos objetivos;
4. La propiedad como fuente de ingresos es el criterio de clase objetivo:

⁴⁰ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, pp. 131-132.

dentro del capitalismo las dos clases básicas son los propietarios y los trabajadores;

5. La lucha de clases, más bien que la armonía natural o de otra índole, es la condición normal e inevitable en la sociedad capitalista;
6. Dentro de la sociedad capitalista, los trabajadores no pueden escapar a su condición de explotados y a su destino revolucionario mediante la conquista de derechos y privilegios legados o políticos: los sindicatos y los partidos obreros de masas son útiles como escuelas de adiestramiento para la revolución, pero no garantizan el socialismo;
7. La explotación es parte integrante del capitalismo como sistema económico, aumentando así las oportunidades de la revolución;
8. La estructura de clase se polariza más y más, aumentando así las oportunidades de la revolución;
9. La miseria material de los trabajadores aumentará, como también aumentará su enajenación;
10. Los trabajadores asalariados una clase-en-sí, se transformarán en el proletariado, una clase-para-sí;
11. La oportunidad de hacer la revolución existe únicamente cuando las condiciones objetivas y la disposición subjetiva coinciden;
12. La función indispensable de una clase en el sistema económico conduce a su supremacía política en la sociedad en general;
13. En todas las sociedades clasistas, el Estado es el instrumento coercitivo de las clases propietarias;
14. El capitalismo sufre una crisis económica tras otra. Estas crisis empeoran. De esta suerte el capitalismo avanza hacia su crisis final y hacia la revolución del proletariado;
15. La sociedad pos-capitalista pasará primero por una etapa de transición: la de la dictadura del proletariado; después ascenderá a una fase superior que prevalecerá el verdadero comunismo;
16. Aunque los hombres hacen su propia historia, dadas las circunstancias del fundamento económico, la manera como lo hacen y la dirección que

ésta sigue están determinadas. El curso de la historia está estructuralmente limitado hasta el punto de ser inevitable;

17. La estructura social, tal como se señala en la proposición número 1, está determinada por sus fundamentos económicos; por consiguiente, el curso de la historia está determinado por los cambios en estos fundamentos económicos⁴¹.

Desde el punto de vista de Néstor de Buen Lozano “solo partiendo del socialismo científico de Marx y Engels, se puede entender el fenómeno de las Internacionales obreras”⁴².

Algunos años después aparece la Asociación Internacional de Trabajadores, conocida como la “Primera Internacional”, la cual, en el año de 1866 en su primer Congreso General celebrado en Ginebra, emite sus estatutos -redactados precisamente por Karl Marx- los cuales para la época traen novedosos avances en la regulación en materia del trabajo, dicho estatuto establecía lo siguiente:

“Que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos, que sus esfuerzos por conquistar su emancipación no deben tender a constituir nuevos privilegios, sino a establecer para todos los mismos derechos y los mismos deberes. Que el sometimiento del trabajador al capital es la fuente de toda servidumbre: política, moral, material. Que, por esta razón, la emancipación económica de los trabajadores es el gran objetivo al que debe ser subordinado todo movimiento político. Que todos los esfuerzos realizados hasta aquí han fracasado por falta de solidaridad entre los obreros de las diversas profesiones en cada país, y de una unión fraternal entre los trabajadores de diversas regiones. Que la emancipación de los trabajadores no es un problema simplemente local o nacional, sino que, por el contrario, interesa a todas las naciones civilizadas, ya que su solución está necesariamente subordinada a su concurso teórico y práctico. Que el movimiento que se lleva a cabo entre los obreros de los países más

⁴¹ Mills, C. Wright, *Los marxistas*, México 1964 pp. 68-80.

⁴² De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 133.

industriosos de Europa, al procurar el nacimiento de nuevas esperanzas, advierte solemnemente de no recaer en los viejos errores, y aconseja combinar todos los esfuerzos aún aislados. El Congreso de la Asociación Internacional de los Trabajadores celebrado en Ginebra el 3 de septiembre de 1866 declara que esta Asociación, así como todas las sociedades e individuos y adheridos, reconoce como deber de su base de conducta hacia todos los hombres: la verdad, la justicia, la moral, sin distinción de color o de nacionalidad”⁴³.

Lo que desde luego resulta novedoso para la época al identificar la falta de solidaridad entre los mismos trabajadores como uno de los principales problemas de la asociación, es decir parte de la no trascendencia del movimiento estriba en la falta de cohesión o convicción de los mismos agremiados, además de que se reconoce -la necesidad de la emancipación del trabajador- como un problema global generalizado y no solo regional o local, por último es que se exhorta a todos los asociados a conducirse bajo los principios de; verdad, justicia y moral.

La “Segunda Internacional” tuvo verificativo en París en el año de 1899, donde en esa ocasión se tratan de manera más concreta las condiciones de los trabajadores en la época. Congreso en el que se toman acuerdos, y que en palabras de Néstor de Buen son antecedentes de nuestro artículo 123 Constitucional⁴⁴.

Para Néstor de Buen Lozano la historia del movimiento obrero europeo en el siglo XIX conlleva “tanto de los acontecimientos históricos que pusieron de relieve la toma de consciencia de su propia existencia por parte del proletariado como el examen de las ideologías que fundamentalmente inspiraron a los trabajadores en su lucha social. Se trata de un análisis de los hechos, como de las doctrinas en que

⁴³ Historia Contemporánea, *Estatutos de la Asociación Internacional de Trabajadores*, Ginebra, 1866, 11 de octubre de 2019. Disponible en: http://www.historiacontemporanea.com/pages/bloque2/socialismo-y-movimiento-obrero/documentos_historicos/estatutos-de-la-asociacion-internacional-de-trabajadores-ginebra-1866?theme=pdf.

⁴⁴ cfr. De Buen Lozano, Néstor, *op cit.*, pp. 157-158.

esos hechos encuentran su principal razón de ser”⁴⁵.

En el año de 1901 en Bruselas, Bélgica, fue creada la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y bajo su auspicio en 1906 fueron celebrados los dos primeros convenios internacionales en materia de trabajo; el primero sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y el segundo el empleo de fosforo blanco en la fabricación de cerillos⁴⁶.

Siendo que posteriormente, para el año de 1913, la Asociación Internacional de Trabajadores reúne en Londres a los delegados de las organizaciones sindicalistas revolucionarias de casi todos los países europeos y donde se toman, entre otras, las siguientes resoluciones:

“El primer Congreso Internacional Sindicalista reconoce que la clase obrera de todos los países sufre la misma represión por parte del Estado y del sistema capitalista. Por tal motivo se declara en favor de la lucha de clases, de la solidaridad internacional y de la organización independiente de la clase obrera sobre la base de unión federativa.

Tiende éste a la elevación material y moral inmediata de la clase obrera hasta la destrucción total del capitalismo y del Estado.

Este declara, además, que la lucha de clases es una consecuencia necesaria de la posesión privada de los medios de producción y de distribución y que, por ende, este Congreso tiende a la socialización de esos medios”⁴⁷.

Como consecuencia de esta declaración el Congreso hace un llamamiento a los trabajadores de todos los países para que se agremien con el fin de liberarse de la opresión ejercida por el Estado y el capitalismo. Sin embargo, es que con el inicio de la Primera Guerra Mundial (1914) dichos postulados quedaron únicamente en el

⁴⁵ De Buen Lozano, Néstor, *op cit.*, p. 133.

⁴⁶ *cfr.* Dávalos, José, *op cit.*, p. 41.

⁴⁷ Periódico el Sol Croata, Recuperación histórica, Historia de la Asociación Internacional de Trabajadores, 31 de marzo de 2013, Disponible en: <https://periodicoelsolacrata.wordpress.com/2013/03/31/historia-de-la-asociacion-internacional-de-trabajadores-ait/>.

papel y como historia.

Esta Asociación Internacional de Trabajadores fue antecedente y dio lugar a uno de los principales, sino el más importante, de los organismos en materia del trabajo a nivel mundial. Efectivamente hablamos de la Organización Internacional del Trabajo creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 que terminó con la Primera Guerra Mundial, organización que reflejó en ese momento la ideología relativa a que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Con dicho tratado por primera ocasión en la historia se le da suma importancia internacional a la problemática social y se intenta ponerle remedio, tanto con recomendaciones a las naciones firmantes, como con el establecimiento de dicho organismo internacional, que al día de hoy sigue vigente.

Para Néstor de Buen Lozano lo anterior resultó posible ya que los estados en guerra consideraban que la inconformidad social podría dar origen a nuevos y más graves conflictos, de ahí que se aceptara regular el trabajo en dicho documento - Tratado de Versalles-⁴⁸.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo fue redactada en ese mismo año de 1919, entre enero y abril por una Comisión del trabajo establecida por la Conferencia de Paz, reunida por primera vez en París y luego en Versalles (constitución que contenía ideas proclamadas en la Asociación Internacional de Trabajadores). El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores⁴⁹ -este es el modelo que se ocupó, nuestra Carta Magna, y que recientemente fue abrogada en lo relativo a la composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje- .

La creación de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra contemplada en los artículos 387 a 427 del Tratado de Versalles, concretamente en

⁴⁸ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op cit.*, p. 172.

⁴⁹ *cfr.* OIT, *Historia de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, s.a, s.p., Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>.

su parte XIII relativa al trabajo, que en su preámbulo se señala:

“Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

(...)

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

(...)

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”⁵⁰.

De donde consideramos que la creación de dicho organismo internacional atiende a consideraciones de; seguridad humanitaria, así como cuestiones políticas y económicas. En ese momento había un verdadero reconocimiento en la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de

⁵⁰ Tratado de Paz de Versalles (1919) en español, Pacto de la Sociedad de las Naciones, 6 de junio de 2010, Disponible en: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>.

explotación de los trabajadores en los países industrializados del momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados⁵¹.

Por otra parte, en Alemania el 11 de agosto de 1919 es promulgada la Constitución de Weimar, la cual refleja dichas tendencias sociales-demócratas, es en el capítulo quinto de este documento donde se contienen las disposiciones de índole social⁵². En dicha Constitución se consagran, entre otros, los siguientes principios:

1. Libertad de contratación (artículo 152);
2. Respeto a la propiedad (artículo 153);
3. Libertad de coalición (artículo 159);
4. Seguridad Social (artículo 161);
5. Atribución del Estado de regular el trabajo (artículo 162);
6. Deber de trabajar, derecho al trabajo y seguro de desempleo (artículo 163);
7. Intervención de obreros y patronos en la fijación del desarrollo de las fuerzas de producción (artículo 165).

Más adelante con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el día 10 de diciembre de 1948, se le otorga al trabajo el carácter de derecho fundamental y/o derecho humano, pues dicha declaración en sus artículos 23 y 24 establece lo siguiente:

“Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

⁵¹ *cfr.* OIT, *Historia de la OIT*, op. cit., s.p.

⁵² *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op cit.*, p. 178.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas⁵³.

Preceptos internacionales que reivindican el trabajo como una actividad social que merece valor y dignidad de la persona que lo presta, y con los que se pretende promover tanto el progreso social, así como la dignidad del hombre trabajador y con lo que de igual manera se busca elevar el nivel de vida de los operarios a nivel global -o al menos los de las naciones signantes-.

En el ámbito internacional tenemos diversos convenios -algunos signados por el gobierno mexicano, otros no- que contienen disposiciones en materia del trabajo, los más conocidos son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo donde los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas, como lo es México, pueden ratificar y estarse a dichas disposiciones en materia de trabajo y seguridad social.

En el caso concreto de México tenemos que ha ratificado múltiples convenios de la Organización Internacional del Trabajo⁵⁴.

Independientemente de lo anterior también existen tratados internacionales, que, aunque no son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, también regulan relaciones de trabajo, verbigracia; el Protocolo de San Salvador -Protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos- de fecha 17 de

⁵³ Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos, 23 y 24. Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

⁵⁴ Ver Anexo 1

noviembre de 1988 donde en lo relativo al Derecho del trabajo consigna lo siguiente:

“Artículo 6 Derecho al trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7 Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa

separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. La seguridad e higiene en el trabajo;

f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8 Derechos sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los

derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Artículo 9 Derecho a la seguridad social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”⁵⁵.

En lo relativo a los despidos tenemos que el primer instrumento fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963 y tuvo la forma de una recomendación -identificada bajo el número 119-.

Dos décadas después, en 1982, se adoptó el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (número 158), que entró en vigor el 24 de noviembre de 1985. Junto con este convenio (número 158) la Conferencia adoptó la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (número 166), que lo complementa y sustituye la otrora recomendación (119).

En el ámbito de aplicación de dicho convenio no se comprende la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del trabajador o mediante un acuerdo negociado libremente por ambas partes. El convenio tampoco se aplica en aquellos

⁵⁵ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/basicos/basicos4.htm>.

casos en que el trabajador renuncia o se acoge a la jubilación por voluntad propia. Dicho de otra manera, el mismo solo se limita a regula la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador; es decir un despido, justificado o no.

A través de dicho documento la Organización Internacional del Trabajo ha intentado establecer bases mínimas necesarias para la protección de los trabajadores en lo relativo al despido, verbigracia; procedimientos previos a la terminación de la relación de trabajo, la existencia de un recurso en contra de dicha terminación, así como el pre aviso al despido (el propósito de esta obligación es evitar que la decisión de despido inmediato tome por sorpresa al trabajador y atenuar las consecuencias perjudiciales del despido, también tiene por finalidad que el trabajador pueda prepararse para adaptarse a la situación y buscar un nuevo empleo, durante el plazo de preaviso el trabajador deber tener derecho a períodos de tiempo libre razonables, sin pérdida de remuneración, que tomará en momentos convenientes para ambas partes, con el fin de buscar otro empleo).

De igual manera dicho Protocolo establece que la única excepción a la obligación de dar un preaviso, o de pagar una indemnización en lugar del mismo es el caso en que el trabajador comete una falta grave.

En lo que nos interesa dicho convenio establece lo siguiente:

“Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.
2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del

párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

Sección E. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos

Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

(b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones”⁵⁶.

⁵⁶ OIT, Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2004, s.p

Al respecto apuntaremos que resulta apremiante regular debidamente lo relativo a los despidos. En la actualidad el desempleo figura como uno de los principales problemas de nuestra sociedad, el mundo se enfrenta al desafío de crear 600 millones de empleos productivos durante la próxima década, a fin de generar un crecimiento sostenible y mantener la cohesión social⁵⁷. De ahí que sea necesario fortalecer las instituciones del trabajo, ya sea a través de la legislación internacional -a la que pueden adherirse las naciones- o a través de las mismas legislaciones locales y políticas públicas de cada estado. En todo caso resulta necesario que los actores jurídicos respeten “*motu proprio*” la normatividad o política que se trate.

La Organización Internacional del Trabajo en su Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014, bajo el título; “El desarrollo a través del empleo”, nos refiere que las instituciones del mercado de trabajo y de protección social son elementos importantes del crecimiento económico, el empleo de calidad y el desarrollo humano. No obstante, para muchos países en desarrollo sigue siendo un desafío hacer que estas instituciones sean más efectivas, consecuentemente debe prestarse especial atención a la capacidad de ejecución de dichas normas⁵⁸.

1.5 EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En palabras del maestro Mario de la Cueva el Derecho mexicano del trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución Política de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158.

⁵⁷ OIT, Tendencias mundiales del empleo 2012, Prevenir una crisis mayor del empleo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, s.p., Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf.

⁵⁸ *cf.* OIT, Informe sobre el Trabajo en el Mundo, 2014, el desarrollo a través del empleo, Organización Internacional del Trabajo departamento de investigaciones, Ginebra, 2014, p.7. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf.

los Estados Unidos Mexicanos de 1917 su más bella cristalización histórica, es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano⁵⁹.

Como antecedente histórico en México habrá que mencionar las Leyes de Indias, en la época de La Colonia, a través de las cuales la Corona Española buscaba proteger, o al menos normalizar, la vida de los aborígenes americanos. En estas leyes tenemos, entre otras, las siguientes disposiciones:

- i. Asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario;
- ii. Asegurar a los indios una jornada de trabajo;
- iii. Asegurar a los indios un salario mínimo;
- iv. La prohibición de las tiendas de raya⁶⁰.

Respecto a las Leyes de Indias el maestro Mario de la Cueva nos refiere; “España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos”⁶¹.

En la Colonia de igual manera existieron gremios que era regulados por las llamadas Ordenanzas que eran instituciones que bajo el marco de un gobierno absolutista -reglamentaban rigurosamente los oficios y monopolizaban la producción- controlaban la actividad productiva de los hombres⁶². Gremios que desaparecieron por decreto de las Cortes Generales Españolas, de fecha 8 de junio de 1813 -decreto sobre el libre establecimiento de fábricas y ejercicio de cualquier industria útil- que autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin

⁵⁹ *cfr.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.38.

⁶⁰ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, p. 49.

⁶¹ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.38.

⁶² *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, p. 50.

necesidad de licencia o de ingreso a un gremio⁶³.

Según Néstor de Buen, ni antes ni después de la guerra de independencia en México encontraremos disposiciones que contemplen derechos laborales “*per se*”⁶⁴. No obstante, es que en esa época independentista, en relación al tema que nos interesa, encontramos las siguientes disposiciones:

1. El “Bando de Hidalgo” de 6 de diciembre de 1810 que en su artículo 1 ordenaba a los señores de los esclavos a darles libertad en un término de diez días, so pena de muerte⁶⁵;
2. Los “Elementos Constitucionales” de 1812 escrito por Ignacio López Rayón, que en su artículo 24 declara proscrita la esclavitud, y en su artículo 30 de igual manera declara la abolición de los exámenes de artesanos y consecuentemente la eliminación del sistema gremial⁶⁶;
3. Los “Sentimientos de la Nación” o también llamados “23 puntos”, de fecha 14 de septiembre de 1813, emitidos por el General José María Morelos y Pavón, donde en su punto 12 señala; “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso debe ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. Siendo de igual manera que se

⁶³ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit., p. 50.*

⁶⁴ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit., p. 257.*

⁶⁵ Centenario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Bando de Miguel Hidalgo y Costilla, 9 de marzo 2015, Disponible en: https://constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Bando_de_Miguel_Hidalgo_declarando_la_libertad_de_los_esclavos.

⁶⁶ Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón 1812, México, UNAM, 2017, s.p. Disponible en: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/nuevaweb/wp-content/uploads/2019/02/Elementos-constitucionales-de-Ignacio-Lopez-Rayon-1812.pdf>.

- prohíbe la esclavitud y distinción de castas esto en su punto número 15⁶⁷;
4. En “El Plan de Iguala” de 24 de febrero de 1821 Agustín de Iturbide en el artículo 12 establece que todos los habitantes del Imperio mexicano son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo⁶⁸.

Al respecto señalaremos rápidamente que con dichas disposiciones en nuestro país por primera vez se establece lo relativo a; mínimo vital, dignidad humana, igualdad ante la ley, la libertad de trabajo, e inclusive salario mínimo. Que al día de hoy, 200 años después, consignamos como derechos humanos.

Respecto a la Constitución de Cádiz de 1812, habrá que señalar que en ella no se establece ninguna norma relativa a la libertad de trabajo o industria o cuestión similar, pues en España subsistía el régimen corporativo⁶⁹, esto con independencia de la nula vigencia en nuestro país dado el movimiento independentista.

En contrapartida en 1814 el decreto Constitucional de Apatzingán en su artículo 38 establecía que; “Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”⁷⁰.

Para 1823 la jornada de trabajo había aumentado a dieciocho horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que anteriormente eran, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había cuarenta y cuatro mil ochocientos mineros trabajando en jornadas de veinticuatro o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las siete fábricas textiles de esa época laboraban dos mil ochocientos trabajadores; por otra parte, estos miserables salarios se afectaban aún más por los precios de los

⁶⁷ Sentimientos de la Nación, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>.

⁶⁸ Plan de Iguala, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1821A.pdf>.

⁶⁹ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 258.

⁷⁰ Constitución de Apatzingán 1814, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const-apat.pdf.

artículos y alimentos de primera necesidad que el trabajador tenía que adquirir en las tiendas de raya. Situación esta que no fue atendida en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824⁷¹.

Fue entonces que la Constitución Política de la República Mexicana de 1857, en su artículo quinto mandato lo siguiente:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”⁷².

Sin embargo, es que posteriormente, concretamente en la época porfirista, se dieron múltiples tratos inhumanos sobre los trabajadores nacionales, como ejemplos tenemos lo acontecido en los estados de Yucatán y Sonora. Fue Kenneth Turner en su libro México Bárbaro quien describió la realidad social del porfiriato, donde en el primer capítulo de dicha obra -Los esclavos de Yucatán- refiere:

“Los 50 reyes del henequén viven en ricos palacios en Mérida y muchos de ellos tienen casas en el extranjero. Viajan mucho, hablan varios idiomas y con sus familias constituyen una clase social muy cultivada. Toda Mérida y todo Yucatán y aun toda la península, dependen de estos 50 reyes del henequén. Naturalmente, dominan la política de su estado y lo hacen en su propio beneficio. Los esclavos son: 8 mil indios yaquis, importados de Sonora; 3 mil chinos (coreanos) y entre 100 y 125 mil indígenas mayas, que antes poseían las tierras que ahora dominan los amos henequeneros”⁷³.

En este estado de cosas es que surgieran actos de insurrección por parte de las

⁷¹ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit., p. 50.*

⁷² Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1821A.pdf>.

⁷³ Kennet Turner, John. *México Bárbaro*. México, Editores Mexicanos Unidos, 2010. s.p.

clases oprimidas, y como era de esperarse fueron reprimidas violentamente por parte del gobierno, entre estos actos de insurrección tenemos entre los más destacados las muy conocidas huelgas de Cananea y Rio Blanco.

La primera de estas, huelga de Cananea, tuvo lugar en Cananea Sonora del 31 de mayo de 1906 al 3 de junio de ese mismo año -Néstor de Buen Lozano nos refiere que este movimiento no atiende realmente a una condición generalizada de la clase trabajadora, sino más bien se trata de una expresión en contra del porfirismo, pues estos trabajadores disfrutaban de salarios más altos, respecto de otros trabajadores, además de que dicho movimiento tenía un dirección política de influencia floresmagonista⁷⁴- en la que se reclamaba la jornada de ocho horas, la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos, y la proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos en una empresa, recordemos que en esa época las empresas extranjeras contrataban discrecionalmente trabajadores de su país con mejores condiciones laborales respecto de los trabajadores mexicanos, lo que desde luego generaba un descontento generalizado en nuestros connacionales, máxime si tomamos en cuenta el trato diferenciado entre unos y otros.

Respecto de la huelga de Rio Blanco esta aconteció en Orizaba Veracruz el día 7 de enero de 1907. Según Néstor de Buen la misma no constituye una huelga que tuviera peticiones concretas, sino que se trata más bien de la negativa de los obreros a regresar al trabajo después de un paro patronal y se distingue de la huelga de Cananea por el saldo elevado de trabajadores muertos y heridos⁷⁵. Rio Blanco se convierte en la principal razón para que a la postre se prohíban las tiendas de raya⁷⁶.

Para Jesús Silva Herzog la base ideológica y fundamento del artículo 123 Constitucional⁷⁷ lo es el “Programa del Partido Liberal” de 1 de julio de 1906 -del

⁷⁴ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 276.

⁷⁵ *cfr. Ibidem*, p. 277-278.

⁷⁶ *cfr. Ibidem*, p. 279.

⁷⁷ *cfr.* Silva Herzog, Jesús, *Breve historia de la revolución mexicana. Los antecedentes y la etapa maderista*, México, 1972, p.69.

cual Ricardo Flores Magón era presidente-, donde en su sección relativa al “Capital y Trabajo” se exponen los siguientes puntos:

- Un máximo de ocho horas de trabajo;
- Establecer un salario mínimo;
- Reglamentación del trabajo doméstico;
- Reglamentación del trabajo a domicilio;
- Prohibición del trabajo en menores de catorce años;
- Obligar a dueños de minas, fabricas, talleres, a mantener condiciones de higiene en sus propiedades;
- Obligar a los patronos a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo requiera albergue;
- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo;
- Declarar nulas las deudas de los jornaleros para con sus amos;
- Adoptar medidas para que los dueños de las tierras no abusen de los jornaleros;
- Prohibir, con severas penas, que se pague al trabajador de modo diverso al dinero en efectivo;
- Prohibir las multas a los trabajadores;
- Obligar a las empresas a ocupar entre sus empleados mayoría de nacionales;
- Hacer obligatorio el descanso dominical⁷⁸.

Programa que para Néstor de Buen constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, desde un punto de vista social⁷⁹.

El 14 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza, aun durante la revolución mexicana, convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea

⁷⁸ Orden Jurídico.gob.mx, *Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación*, Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, Orden Jurídico.gob.mx, México, s.a., disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>.

⁷⁹ cfr.De Buen Lozano, Nestor, *op. cit.*, p. 281.

Constituyente y así se determinara el rumbo de la nación⁸⁰.

En el proyecto original de la Constitución, presentado por Carranza, en la fracción X del artículo 73 se facultaba al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo, en palabras de José Dávalos fue decepcionante en el aspecto laboral dicho proyecto⁸¹.

Sin embargo, es que la comisión dictaminadora del proyecto en el artículo 5 de dicha Constitución incluyó la jornada máxima de 8 horas diarias, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños, así como el descanso semanal⁸².

Trueba Urbina nos relata que además de la Comisión Oficial -presidida por Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Estaban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre- en los trabajos de la redacción del artículo 123 participaron diversos diputados, muy especialmente el guanajuatense José Natividad Macías quien fue el autor de la exposición de motivos de dicho artículo⁸³.

El texto aprobado por el Constituyente en ese momento no se encontraba dividido en apartados -como actualmente- y contenía 30 fracciones, las cuales podemos resumir de la siguiente manera:

- I. La fracción I es relativa a la duración de la jornada máxima de trabajo que sería de ocho horas;
- II. La fracción II es relativa a la jornada máxima de trabajo nocturno que sería de siete horas. Esa misma fracción establece la prohibición de las labores insalubres o peligrosas, trabajos nocturnos industriales y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, esto para las mujeres y para los jóvenes menores de dieciséis años;
- III. La fracción III es relativa a que los niños entre doce y dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas, y los menos de doce años no pueden

⁸⁰ *cfr. Dávalos, José, Derecho individual, op. cit., p. 57.*

⁸¹ *cfr. Idem.*

⁸² *cfr. Dávalos, José, Derecho individual, op. cit., p. 58.*

⁸³ *cfr. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, México, 1970, pp. 88-89.*

- ser objeto de relación de trabajo;
- IV. La fracción IV es relativa a que por cada seis días de trabajo se tendrá al menos uno de descanso;
 - V. La fracción V es relativa a que las mujeres durante los últimos 3 meses de gestación no deberán desempeñar trabajos físicos considerables, y en el último mes requerirá descanso forzoso con percepción completa de su salario;
 - VI. La fracción VI es relativa al salario mínimo de un trabajador que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del obrero como jefe de familia -educación y recreación-, de igual manera establece la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa;
 - VII. La fracción VII es relativa al principio de trabajo igual salario igual;
 - VIII. La fracción VIII es relativa a que el salario mínimo se encuentra liberado de embargo;
 - IX. La fracción IX es relativa a que el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las empresas será determinado por comisiones especiales;
 - X. La fracción X es relativa a que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, proscribiéndose el pago con mercancías, valer, o fichas;
 - XI. La fracción XI es relativa a que cuando se labore tiempo extraordinario, se pagará este al doble del monto de las horas ordinarias de trabajo, no se debe laborar más de 3 horas diarias ni 3 veces consecutivas;
 - XII. La fracción XII es relativa a que en toda clase de trabajo el patrón tiene la obligación de proporcionar habitaciones a sus empleados;
 - XIII. La fracción XIII es relativa a que cuando en los centros de trabajo se exceda de 200 habitantes se deberá tener espacio para el establecimiento de mercados públicos y centros recreativos, así como la prohibición de establecimientos de expendios de bebidas embriagantes y casa de azar;
 - XIV. La fracción XIV es relativa a la responsabilidad de los patrones sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de sus empleados;
 - XV. La fracción XV es relativa a que todo centro de trabajo deberá contar así como seguir preceptos de higiene y seguridad, de igual manera tomar

- medidas para prevenir accidentes;
- XVI. La fracción XVI es relativa al derecho de asociación de obreros y patrones;
- XVII. La fracción XVII es relativa al derecho de obreros y patrones a paros y huelgas;
- XVIII. La fracción XVIII es relativa a la licitud de las huelgas cuando tengan como objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- XIX. La fracción XIX es relativa a que los paros serán lícitos solo en caso de exceso de producción, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. La fracción XX es relativa a que las diferencias en los conflictos entre trabajadores y patrones serán dirimidas por una Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XXI. La fracción XXI es relativa a que los patrones que se nieguen al arbitraje o a acatar el laudo de la junta deberán indemnizar al interesado con 3 meses de salario más las sanciones que establezca la ley de la materia, en caso de que la negativa sea del trabajador se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. La fracción XXII es relativa a que en caso de despido injustificado el trabajador tendrá derecho ya sea a la reinstalación o a la indemnización a razón de 3 meses de salario, de igual manera el trabajador tendrá derecho a indemnización cuando por causas imputables al patrón se separe de sus labores;
- XXIII. La fracción XXIII es relativa a que los créditos a favor de los trabajadores, por indemnizaciones, sueldos o salarios devengados en el último año, serán de tipo preferentes;
- XXIV. La fracción XXIV es relativa a que en caso de deuda contraída por el trabajador a favor del patrón el único responsable será aquel, las deudas no podrán ser exigibles por la cantidad excedente del sueldo de un mes;
- XXV. La fracción XXV es relativa a que los servicios de agencias de empleados serán gratuitos;

- XXVI. La fracción XXVI es relativa a que los contratos entre trabajador mexicano y patrono extranjero deberán ser legalizado y en el mismo se especificara que los gastos de repatriación serán a cargo del contratante;
- XXVII. La fracción XXVII es relativa a las condiciones nulas en el contrato de trabajo;
- XXVIII. La fracción XXVIII es relativa a que el patrimonio de familia es inembargable;
- XXIX. La fracción XXIX es relativa a que se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de; seguro populares, invalidez, vida, cesación voluntaria de trabajo, accidentes y análogas, esto con el fin de inculcar la cultura de la previsión social;
- XXX. La fracción XXX es relativa a que también es considerada de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores⁸⁴.

Para el maestro Mario de la Cueva el Derecho mexicano del trabajo encontró en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 su más bella cristalización histórica⁸⁵.

De esta manera la Constitución precitada fue la primera a nivel mundial en elevar a la categoría de norma fundamental lo relativo al reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores. Efectivamente fue a través de su artículo 123 relativo al “Trabajo y la Previsión Social” que se instituyen con el carácter de ley suprema las prerrogativas de la clase obrera, al respecto se ha referido lo siguiente:

“El artículo 123 integra el título sexto de la Constitución, denominado “Del trabajo y de la previsión social”. Contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

(...)

⁸⁴ Constitución de 1917, Texto original y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>.

⁸⁵ *cfr.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.38.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Las normas que integran el apartado A y que refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1. Normas tutelares del trabajador individual o sean reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pago en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.
2. Normas tutelares de las mujeres y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menos de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.
3. Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadores; la asociación profesional y la huelga.
4. Normas sobre previsión social, como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.
5. Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso⁸⁶.

De donde tenemos que las normas protectoras del trabajo, de índole constitucional

⁸⁶ Cámara de diputados, *Derechos del Pueblo*, *op. cit.*, pp. 123-8-123-9.

de acuerdo al artículo 123 precitado, se pueden dividir en 5 grupos, y que son; normas tutelares del trabajador individual, normas tutelares de las mujeres y los menores, normas tutelares de derechos colectivos, normas sobre previsión social y normas sobre jurisdicción del trabajo.

Trueba Urbina considera que fue el líder norteamericano Samuel Gompers quien llevó el texto de nuestro artículo 123 Constitucional al Tratado de Versalles, consideraba esto dada la participación personal de este -Samuel Gompers- en la redacción del apartado XIII de dicho tratado, así como por su relación con líderes obreros y periodistas mexicanos, y sobre todo por la coincidencia sustancial entre el artículo 123 Constitucional y el artículo 427 del Tratado de Versalles⁸⁷.

Ahora bien, es importante hacer mención que en el texto original del artículo 123 Constitucional -al cual nos estamos refiriendo- se otorgaba facultades a cada entidad federativa para legislar en lo relativo a las disposiciones en materia del trabajo, esto por considerar que cada una de ellas -de las entidades- requería una reglamentación especial por sus diversas y precisas necesidades⁸⁸, de ahí que de cada estado de la republica emanara distinta ley local en materia del trabajo⁸⁹.

Es entonces, en 14 de enero de 1918, que se promulga la primera legislación del trabajo del continente americano, Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, la cual sirvió de base a las ulteriores leyes en la materia y que incluso fue la guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931 -primera Ley Federal del Trabajo en México-.

Fue el otrora gobernador del estado de Veracruz, Heriberto Jara, que en febrero de 1916 proclamaba que; la lucha entre el capital y el trabajo reviste cada día proporciones mayores, sin que pueda aún preverse la magnitud que sea susceptible de alcanzar, por los conflictos que origina y los intereses que lesiona ⁹⁰,

⁸⁷ *cfr.* Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 125.

⁸⁸ *cfr.* Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, p. 137.

⁸⁹ Ver Anexo 2

⁹⁰ González Sierra, José Revolución y Derecho obrero: Veracruz 1914-1916, Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8280/anua-IV-pag117-168r.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

gobernador que fue el promotor de la precitada ley estatal y primera ley del trabajo en el continente americano.

No obstante lo anterior es que, como lo explica Vicente Lombardo Toledano en el año de 1928, las distintas legislaciones locales en el país tenían las problemáticas siguientes:

- i. Carecían de técnica jurídica y se limitaban a definir principios y derechos;
- ii. No tomaban en cuenta las necesidades sociales de la región, no obstante así lo dispuso el Constituyente;
- iii. Se apartaban de la realidad mexicana, al trasplantar principios extranjeros y consecuentemente algunas legislaciones eran inaplicables;
- iv. Imposibilidad jurisdiccional de las autoridades locales en materia del trabajo de solventar conflictos en los que fueran parte dos o más entidades federativas⁹¹.

Lo que aunado a lo determinado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en aquella época, relativo a que el arbitraje no resultaba obligatorio y únicamente era optativo para el patrón. Circunstancias estas que trajeron consigo un Derecho consuetudinario al margen de las leyes locales⁹².

De ahí que el 27 de septiembre de 1927 el ejecutivo federal en turno (Plutarco Elías Calles) expidiera decreto creando la primera Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. No obstante lo anterior fue hasta el 28 de agosto de 1931 cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo.

Esta, primera, legislación federal en materia del trabajo tuvo vigencia del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, pudiéndose decir en términos generales que condujo de manera eficaz las relaciones de trabajo en México durante ese periodo de tiempo. Al respecto es que inclusive en la exposición de motivos de la ulterior Ley Federal del Trabajo de 1970, leemos lo siguiente:

“los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su

⁹¹ *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*, Edición de Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1928, p. 1219.

⁹² Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, p.141.

obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”⁹³.

Sin embargo es que del mismo proyecto de ley, presentado por el entonces presidente de la Republica Gustavo Díaz Ordaz, podemos encontrar también las siguientes críticas que se hacen a la otrora Ley Federal del Trabajo:

“Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía”⁹⁴.

⁹³ Cámara de Diputados. Diario de los Debates, Legislatura XLVII - Año II - Período Ordinario - Fecha 19681212 - Número de Diario 28, 12 de diciembre de 1968, <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/47/2do/Ord/19681212.html>.

⁹⁴ *Idem*.

Donde tomando en consideración las condiciones sociales y económicas de la época, el ejecutivo federal, intenta dar respuesta a las nuevas problemáticas en la materia a través de la iniciativa de Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Comisión Redactora de esta Ley Federal del Trabajo, encabezada por el jurista Mario de la Cueva, utilizando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia para ese momento, adaptaron una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior⁹⁵.

⁹⁵ *cfr.* Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, p.144.

SEGUNDO CAPÍTULO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

2.1 LA RELACIÓN DE TRABAJO

Como quedó apuntado en el capítulo anterior las relaciones laborales originalmente eran contempladas y reguladas por el Derecho civil.

En el Derecho-romano tenemos que estas, las relaciones de trabajo, eran concebidas como figuras de arrendamiento, a través de las instituciones de “*locatio conductio operis*” y “*locatio conductio operarum*”, así como figuras de compraventas.

Siglos después ya con el Código napoleónico la relación laboral no era otra cosa más que un contrato de arrendamiento de servicios.

A principios del siglo XX Francisco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, semejante al contrato de suministro para energía eléctrica, pues en virtud de él los empleados vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente⁹⁶.

En nuestro Derecho mexicano del trabajo, fue partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 donde se rompe con esa tradición civilista, inclusive a partir de ese momento podemos considerar la existencia del Derecho mexicano del trabajo “*per se*”, así como la existencia de la relación de trabajo como la concebimos actualmente. Momento histórico donde el objetivo y concepción de la relación laboral cambia, desde ese momento no únicamente se analiza el pacto contractual entre patrón - trabajador, ya que a través del Derecho mexicano del trabajo se busca superar las concepciones esclavistas primigenias de las relaciones laborales en pro de los operarios a través de derechos mínimos irrenunciables.

Fue a través del texto del artículo 123 Constitucional donde se consagraron -y se mantienen al día de hoy- los lineamientos mínimos generales e irrenunciables que deben imperar en toda relación de trabajo. Podemos considerar que se trata de

⁹⁶ *cfr.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.181.

un catálogo de condiciones mínimas que deben prevalecer en una relación obrero-patronal. Esto marca el inicio histórico del Derecho del trabajo en México.

Máxima que contenía los derechos mínimos -30- de todo trabajador dentro de una relación laboral, entre los cuales podemos destacar:

I. — La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. — La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

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

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

V.— Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato.

VI.— El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

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

VIII.— El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

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

X.— El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal.

XI.— Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un

ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales.

XII.— En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.— Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

XIV.— Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

XV.— El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

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

XVII.— Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.— Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

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

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

XXI.— Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII.— El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

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

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

XXV.— El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.— Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir.

XXVII.— Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

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

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

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

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

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

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

XXVIII.— Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables.

XXIX.— Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos.

XXX.— Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados⁹⁷.

Para el maestro De Buen Lozano es únicamente en las relaciones laborales de alto nivel -de tipo gerenciales- y de Derecho colectivo de trabajo donde ciertamente se pactan condiciones de igualdad entre las partes, y consecuentemente son las únicas que podemos considerar negocios jurídicos -donde la voluntad actúa libremente-⁹⁸,

⁹⁷Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009, Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>.

⁹⁸ *cfr. Ibidem.*, p. 483.

recordemos que para el autor la voluntad o consentimiento del trabajador se encuentra considerablemente diluida o disminuida en el contrato individual de trabajo.

Néstor de Buen distingue los elementos del negocio jurídico laboral -en lo relativo a las relaciones laborales de alto nivel y colectivas- en comparación al negocio jurídico civil, lo que realiza la siguiente manera:

NEGOCIO JURÍDICO CIVIL	NEGOCIO JURÍDICO LABORAL
a) ELEMENTOS ESENCIALES	a) ELEMENTOS ESENCIALES
1) Voluntad o consentimiento 2) Objeto lícito 3) Eventualmente, solemnidad	1) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los negocios bilaterales (contrato) y los plurilaterales (constitución de sindicato) 2) Objeto posible
b) PRESUPUESTOS DE VALIDEZ	b) PRESUPUESTOS DE VALIDEZ
1) Capacidad 2) Libre albedrío (libertad exenta de vicios) 3) Licitud en el objeto, motivo o fin del acto 4) Forma	1) Capacidad 2) Libre albedrío 3) Licitud en el objeto 4) Forma, solo excepcionalmente
c) REQUISITOS DE EFICACIA	c) REQUISITOS DE EFICACIA
1) Condición suspensiva o resolutoria 2) Plazo suspensivo o resolutorio	1) Condición suspensiva o resolutoria 2) Plazo suspensivo o resolutorio ⁹⁹

Figura 1. Elementos del Negocio Laboral. Elaboración propia con datos obtenidos de: De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, 21ª ed., México, Porrúa, 2015, t. I, p. 484-486

De ahí la importancia de las prerrogativas constitucionales establecidas en el

⁹⁹ De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, pp. 484-486.

artículo 123, pero muy en particular la identificada bajo la fracción XXVII de dicho precepto que declara como nula toda renuncia de derecho realizada por el trabajador en materia de; jornada de trabajo inhumana, salario no remunerador, plazo mayor a una semana para recibir salario, pago de salario en cantinas, cafés o fondas, obligación de adquirir artículos de consumo en determinados establecimientos, retener salario por concepto de multa, renuncia de indemnizaciones por motivo de accidente o enfermedad de trabajo, o cualquier renuncia de derecho consignada a favor del obrero. En términos generales podemos decir que dicho canon constitucional proscribía la renuncia de derechos consignados a favor de los trabajadores.

Artículo 123 Constitucional que mediante reforma, del mes de diciembre de 1978, se le adiciona el siguiente texto:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”¹⁰⁰.

Momento en el que de manera textual y categórica se reivindica constitucionalmente al trabajo desde el punto de vista social y cultural.

Al respecto tuvieron que ver diversas ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación las cuales pasaban a reforzar la naturaleza -no civilista- del Derecho del trabajo, donde se determinó la inaplicabilidad de la teoría clásica de la autonomía de la voluntad en los contratos. Entre otros criterios tenemos los siguientes:

“CONTRATOS DE TRABAJO, NATURALEZA DE LOS. Existen dos criterios para definir el contrato de trabajo: el primer, atiende el concepto de clase, definiendo el contrato como aquel que se celebra por la persona que pertenece a la clase trabajadora; y el segundo, que atiende a las características propias que distinguen el contrato de trabajo de los contratos de derecho civil; se sostiene igualmente, que el primero de esos criterios no

¹⁰⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

es suficiente para individualizar el contrato de trabajo, por no ser preciso el concepto de clase y menos poderse determinar cuantitativamente; pero ello no implica que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo deba interpretarse restrictivamente, puesto que, de hacerse así, se le pondría en contradicción con el párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución y con la tesis sustentada por la Corte, en el sentido de que el derecho del trabajador es un derecho de clase, o lo que es lo mismo la pertenencia a una clase y la celebración de un contrato con el carácter de miembro de dicha clase, si trae consigo la existencia del contrato de trabajo, cuando la relación que se hubiere establecido no se oponga a lo preceptuado en el artículo 17 de la ley; y como este artículo exige para la existencia del contrato de trabajo, la prestación de un servicio bajo la dirección y dependencia de otra persona a cambio de una retribución, es claro que si estos requisitos concurren y que si además, el que prestó el servicio, pertenece de manera indudable a la clase trabajadora, considerada ésta como el conjunto de personas que mediante su trabajo diario, obtienen un salario o retribución, como fuente principal o única de sus ingresos, habrá que concluir que existe el contrato de trabajo”¹⁰¹.

“TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS CONTRATOS DE. No es de tomarse en consideración lo alegado en el sentido de que la Junta dejó de aplicar el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los contratos laborales obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley, por lo que habiéndose convenido con los trabajadores el salario que les correspondía por sus servicios, debía reconocerse plena validez y vigencia a dichos contratos; porque el argumento utilizado por la parte quejosa, se extrae de la teoría clásica de la autonomía de la voluntad en los contratos, doctrina inaplicable en los contratos de trabajo, porque la ley que los regula es de carácter tuitivo

¹⁰¹ Amparo en revisión en materia de trabajo 215/36, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 14 de abril de 1936, p.801.

para los trabajadores y supletivo de la voluntad de los contratantes, pues como lo ha reconocido la constante jurisprudencia, contiene las condiciones mínimas en que pueden desarrollarse las relaciones obrero-patronales, las cuales son irrenunciables, como lo disponen los artículos 15 y 22 de la ley laboral, en relación con la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional”¹⁰².

“RELACIÓN JURÍDICA PROCESAL EN MATERIA DE TRABAJO. La relación jurídica procesal es la naturaleza que según algunos autores tiene el juicio civil, pero no es una forma de estudiar las controversias sometidas al conocimiento de las Juntas en los conflictos de trabajo”¹⁰³.

“CONTRATO DE TRABAJO, DEPENDENCIA ECONÓMICA EN RELACIÓN CON EL. No es de tomarse en consideración lo afirmado en el sentido de que el trabajador no dependía económicamente de la empresa; porque ya se ha establecido que la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la hubo”¹⁰⁴.

Criterios emitidos por nuestro máximo tribunal constitucional -a finales de la década de los años treinta, así como durante la década de los cuarentas- que pasaron a confirmar la naturaleza y particularidades del Derecho del trabajo como derecho de clase con características propias y diversas a las del Derecho civil. De esta manera alejándole e independizándole por siempre del Derecho común y de la teoría clásica de la autonomía de la voluntad en los contratos.

Como consecuencia de lo anterior fue que la Ley Federal del Trabajo de 1970

¹⁰² Amparo directo en materia de trabajo 9717/44, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 13 de marzo de 1945, p.3982.

¹⁰³ Amparo directo 1878/56, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 28 de noviembre de 1956, p.597.

¹⁰⁴ Amparo en revisión en materia de trabajo 5227/44, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 24 de noviembre de 1944, p.3936.

en su artículo 3 estableciera que el trabajo no es artículo de comercio, exige respeto y merece dignidad de quien lo presta. Precepto legal que es del tenor siguiente:

“Artículo 3o.- 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”¹⁰⁵.

Inclusive esa misma legislación laboral en sus artículos 17 y 18 mandata que en caso de duda sobre la aplicación de las leyes del trabajo se deberá privilegiar; 1) los principios generales del derecho, 2) los principios generales de la justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, 3) en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Articulados que refieren lo siguiente:

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

“Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”¹⁰⁶.

Precisado lo anterior, iniciaremos el estudio de la relación laboral, primeramente desde el punto de vista doctrinario.

¹⁰⁵ Ley Federal del Trabajo, Artículo 3, disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

¹⁰⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 18. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

Al respecto es referencia obligada el maestro Mario de la Cueva con su “Teoría de la relación de trabajo” a través de la cual niega tajantemente que la relación laboral pueda nacer de un contrato -así sea considerado “*sui-generis*”- y consecuentemente este afirma no le son aplicables las tesis civilistas relativas a los contratos, considerar lo contrario -para el maestro de la Cueva- implicaría una contradicción insalvable con la idea del Derecho del trabajo, que no protege simples acuerdos de voluntades sino el trabajo “*per se*”, ya que no se puede regular de igual manera un intercambio de prestaciones y asegurar la salud, la vida y la existencia decorosa del hombre.

Para el jurista Néstor de Buen Lozano la relación laboral, quien refiere es uno de los temas más bellos del Derecho del trabajo, nace sin estar vinculada a figuras del Derecho civil con una virtualidad propia y acorde a la Constitución de 1917¹⁰⁷ y esta se actualiza únicamente entre patrón y trabajador, ya que existen múltiples relaciones en materia del trabajo de diversa índole. Para el maestro se debe reconocer que toda conducta humana que suponga una prestación de servicios remunerados es una relación de trabajo¹⁰⁸.

Es preciso señalar que dentro del Derecho mexicano del trabajo los conflictos laborales han sido clasificados tanto por la doctrina como por la jurisprudencia en individuales y colectivos. La diferencia en los mismos estriba dependiendo de los intereses que se encuentren en juego y en quien ejerce la acción relativa, respecto de los primeros -conflictos individuales- requiere que los intereses en juego se encuentren individualmente determinados, verbigracia; las demandas para el pago de salarios, despidos, riesgos de trabajo, no obstante que se trate de un grupo o grupos de trabajadores, pues al final los intereses se encuentran individualmente determinados. La segunda clasificación -conflictos colectivos- comprende los problemas suscitados entre uno o varios sindicatos de trabajadores, federaciones, confederaciones, y una empresa o empresas, con motivo del respeto, modificación o creación de condiciones de trabajo que deban ser aplicables en una o más

¹⁰⁷ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 509.

¹⁰⁸ *cfr. Ibidem.*, p. 522.

empresas o establecimientos, con la particularidad de que en los conflictos colectivos de trabajo la titularidad de la acción colectiva recae o corresponde a la representación sindical, es decir esta acción no puede ser ejercitada por un o un grupo de trabajadores que no gocen de dicha representación. Para efectos del presente estudio nos enfocaremos en las prestaciones de uno o varios operarios dentro de una relación individual de trabajo o un conflicto individual de trabajo.

Desde el punto de vista legal el concepto de relación laboral lo encontramos plasmado en el contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”¹⁰⁹.

Dispositivo legal el cual es claro al establecer que la relación del trabajo se actualiza independientemente del acto que le de origen, es decir estamos ante una relación laboral no obstante el nombre que se le dé al contrato, esto siempre que se actualice la “prestación de servicios personales subordinados mediante el pago de un salario”. A partir de lo cual toda relación que encuadre en esta descripción se encuentra vinculada por las leyes laborales.

Inclusive el tercer párrafo del precepto legal de referencia va más allá al establecer que la simple prestación del servicio hace las veces del contrato de trabajo. De ahí que no sea óbice la inexistencia de un contrato de trabajo para que se considere estamos ante una relación de índole laboral.

¹⁰⁹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 20, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

Sin embargo, los empleadores han venido desarrollando artimañas para el efecto de esconder o disfrazar las relaciones de trabajo para con sus trabajadores, realizando contratos de índole civil o mercantil -o no celebrando contrato alguno-, y así eludir las responsabilidades jurídicas de las relaciones con sus trabajadores. De ahí la importancia de definir, identificar y sancionar claramente la relación de trabajo.

A través del tiempo los patronos han venido desarrollando, principalmente, las siguientes estrategias legales:

- i. Alegar inexistencia de contrato por escrito;
- ii. Celebrar contrato de prestación de servicios profesionales;
- iii. Celebrar contratos de comisión mercantil;
- iv. Celebrar contratos por honorarios;

Que son hechas valer de manera desleal por parte de los empleadores para, como ya se dijo, tratar de evadir sus responsabilidades laborales.

En razón de lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de los años ha venido emitiendo diversos criterios con la finalidad de definir con claridad los alcances de la relación de trabajo, y de esta manera no se burlen sistemáticamente los derechos laborales de la clase trabajadora. Entre otros tenemos los siguientes:

“AGENTE DE COMERCIO Y DE SEGUROS. RELACIÓN LABORAL. Por disposición del artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, los agentes de comercio y seguros son trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios, con las excepciones a que el propio artículo se refiere: que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas, de tal manera que, si se niega la relación laboral cuestionándose que el agente no es trabajador, la defensa sólo será válida si se demuestran la o las excepciones a que el propio artículo se refiere”¹¹⁰.

“CHOFERES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN SITIOS DE ALQUILER.

¹¹⁰ Amparo directo 708/82, *Informes*, Séptima Época, t. 3, 16 de agosto de 1982, p. 6.

CUANDO EXISTE RELACIÓN LABORAL CON EL PROPIETARIO DEL VEHÍCULO. Se acreditan los elementos de dirección y dependencia señalados en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se comprueba que el actor trabajó para el demandado como "chofer de sitio", o sea, que tenía a su disposición al trabajador para tripular el vehículo de su propiedad, de acuerdo con la forma en que se desarrollan las actividades de un sitio de automóviles de alquiler, sin que estén en libertad de ejecutar o no tales órdenes, ni dedicar el vehículo que manejan a otra actividad diversa de la anterior, labor por la que perciben determinado porcentaje de lo que produce el automóvil"¹¹¹.

“PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL TRATÁNDOSE DE. La relación de trabajo no puede individualizarse en atención a la naturaleza de los servicios que se prestan y por ello ni el trabajo intelectual ni el desarrollado con aplicación de conocimientos científicos pueden quedar, a priori, excluidos de los beneficios del artículo 123. Por consiguiente, cuando exista una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales que se retribuyan con un sueldo y honorario mensual, cualquiera que sea la intensidad, calidad e importancia económica o monetaria del trabajo desarrollado, el profesionista adquiere el carácter de asalariado. Podrá faltar la dirección técnica, dada la naturaleza de los servicios; pero, basta con la posibilidad jurídica de que el patrón pueda en un momento dado disponer de la energía del trabajo, para que se configure el contrato de trabajo”¹¹².

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL

¹¹¹ Amparo directo 2693/67, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, 2 de septiembre de 1968, p. 13.

¹¹² Amparo directo 1455/69, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, 9 de octubre de 1969, p.52.

SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. De la tesis de jurisprudencia 2a./J. 76/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 568, con el rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.", así como de la ejecutoria dictada en la contradicción de tesis 96/95 de la que derivó, se advierte que aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. En ese sentido, si se acredita lo anterior, así como que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, se concluye que existe el vínculo de trabajo, sin que sea obstáculo que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales, pues no es la denominación de ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados al Estado, de tal suerte que si éstos reúnen las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, éste debe tenerse por acreditado"¹¹³.

¹¹³ Contradicción de tesis 168/2004-SS, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 2a./J. 20/2005, 14 de febrer

“COMISIÓN MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU EXISTENCIA CUANDO SE ADUCE UNA RELACIÓN DE TRABAJO. Para determinar la naturaleza jurídica de un contrato no debe atenderse exclusivamente a su denominación sino a su contenido, pues, en algunos casos, contratos denominados de comisión mercantil son verdaderos contratos de trabajo, de ahí que resulte indispensable tomar en cuenta los términos y condiciones pactados, con la finalidad de concluir si el llamado comisionista está o no subordinado a las órdenes del comitente, pues no debe olvidarse que conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la subordinación es el elemento característico de una relación laboral. Por tanto, si analizando el contrato respectivo, se advierte que el comisionista se compromete a vender y promocionar los productos, mercancías y artículos entregados por el comitente, en calidad de consignación, por sí o a través de terceros, manifestando que cuenta con recursos y personal adecuado para realizar la venta y promoción (es decir, la venta no la realiza necesariamente aquél); que podrá presentarse o ausentarse cuando así lo desee, debido a que no está obligado a cumplir personalmente la comisión; que el contrato no confiere exclusividad para ninguna de las partes, por lo cual tiene plena libertad para contratar con otros comisionistas o comitentes y que podrá realizar su actividad en forma independiente (lo que excluye la subordinación), es evidente que se está ante un contrato de comisión mercantil, aunque se establezcan diversas cláusulas relativas al depósito de las ventas, la conservación de la mercancía, a los faltantes, los cortes de caja, inventarios y auditorías, así como las atinentes a las limitaciones a contratar con otros comitentes, las cuales no son órdenes, en la forma como se entienden en una relación de trabajo”¹¹⁴.

De ahí que resulte de suma importancia la adecuada fijación del alcance y concepto de la relación laboral, la cual tiene como fin, entre otros, que los patrones no eludan

¹¹⁴ Contradicción de tesis 246/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 2a./J. 149/2009, 9 de septiembre de 2009, p.64.

responsabilidades que surgen con motivo de la prestación de los servicios derivados de las normas del trabajo¹¹⁵.

2.2 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En primer lugar, se abordará este tópico desde el punto de vista teórico, donde diversos autores ya se han pronunciado al respecto, entre los más importantes tenemos a los siguientes juristas:

Mario de la Cueva entiende el principio de estabilidad en el empleo bajo la premisa de que “la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrono si existe una causa justificada, y en ausencia de ella el patrono que hubiere disuelto la relación estará obligado a elección del trabajador a cumplir con la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”¹¹⁶. De igual manera refiere el jurista que la estabilidad en el empleo “nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera”¹¹⁷. Esto último tomando en cuenta que fue precisamente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 promulgada en Querétaro la cual da vida a dicho principio de estabilidad en el empleo, consagrándolo así en la fracción XXII del apartado A del artículo 123.

Para Néstor de Buen la estabilidad en el empleo es la manifestación más importante del Derecho del trabajo¹¹⁸. Este jurista realiza la segmentación de la estabilidad en el empleo la cual divide en estabilidad absoluta y estabilidad relativa, en la absoluta refiere que se niega al patrono de manera total la posibilidad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que debe acreditarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad, en la estabilidad relativa se autoriza al patrono a disolver la relación laboral por acto unilateral de la voluntad

¹¹⁵ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 520.

¹¹⁶ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, pp. 240-241.

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 216.

¹¹⁸ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 545.

mediante el pago de una indemnización¹¹⁹, de ahí que el jurista termine concluyendo que la estabilidad en el empleo es actualmente en México un derecho propio y único de los trabajadores a través del cual las relaciones de trabajo, por regla general, pueden concluir por voluntad exclusiva del trabajador¹²⁰.

José Dávalos nos refiere que este principio -estabilidad en el empleo- tiene por finalidad proteger a los obreros en su trabajo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera en el mismo¹²¹. Para este autor sin el principio que nos ocupa los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento, aunado a lo anterior nos señala que cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios es garantizar la permanencia de los trabajadores en su empleo¹²².

Señalando de igual manera que en el actual periodo de crisis económica a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia, ya que es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional asegurar la permanencia en el empleo de sus trabajadores¹²³.

Muñoz Ramón considera en lo referente a la estabilidad en el empleo que dicho principio obedece a la necesidad de certeza y seguridad en el presente así como el futuro en las relaciones laborales, esta conlleva cito; “en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares, no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones”, y la misma debe estudiarse desde seis puntos de vista que a saber

¹¹⁹ *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op. cit.*, p. 49.

¹²⁰ *cfr. Ibidem.*, p. 548.

¹²¹ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, p. 25.

¹²² *cfr. Ibidem.*, p. 143.

¹²³ *cfr.* Dávalos, José, *Notas al libro la estabilidad del trabajador en la empresa, de Russomano, Mozart Víctor. UNAM, 2ª ed., México, 1981, p.41.*

son: 1.- Los principios de la política jurídico-laboral en que se funda, 2.- Los preceptos positivos, 3.- La jurisprudencia, 4.- La evolución de la legislación vigente, 5.- La doctrina mexicana y 6.- La influencia del Derecho del trabajo en la legislación extranjera¹²⁴. Al igual que otros juristas para Roberto Muñoz Ramón la estabilidad en el empleo puede ser absoluta o relativa, la primera de ellas se actualiza cuando la relación de trabajo solo puede ser terminada por causas imputables al trabajador y la segunda cuando sin causal de despido el empleador está facultado para disolver unilateralmente la relación laboral¹²⁵.

El jurista Brasileño Mozart Víctor Russomano señala que las normas de estabilidad en el trabajo son todas aquellas que tienen por objeto el evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, es decir la estabilidad en el empleo es un freno o limite a la extinción del contrato de trabajo¹²⁶.

El doctor coahuilense Baltazar Cavazos Flores al respecto de la inamovilidad en el empleo refiere que “entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán de garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse”¹²⁷.

Es decir, los expertos en la materia han descrito la estabilidad en el empleo como uno de los principios más importantes en Derecho del trabajo -en lo particular lo consideramos como el más importante-, pues a través de este se procura que la clase obrera tenga la posibilidad, siempre que así sea su deseo, de mantenerse en su empleo, para la prosperidad de este y de su familia, y conforme a lo anterior no se encuentre con la incertidumbre de poder ser separado de su trabajo en cualquier momento sin justificación de por medio, dicho de otra manera, podemos entender este principio como la prerrogativa del operario a que tenga un solo trabajo -si es acorde a sus intereses- durante toda su vida productiva.

¹²⁴ *cfr.* Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, pp. 577-583.

¹²⁵ *cfr. Ibidem*, p. 583.

¹²⁶ *cfr.* Russomano, Mozart Víctor, *op. cit.*, p.13.

¹²⁷ Cavazos Flores, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, 10^o ed., México, Editorial Trillas, 2015, p.140.

Ahora bien, es importante indicar que este principio de estabilidad en el empleo se consigna desde la misma Carta Magna, concretamente donde se tutela y consagra el derecho al trabajo y de la previsión social, es decir en el artículo 123, el cual contiene diversas disposiciones tutelares y protectoras en lo relativo.

Siendo que en el apartado A (obreros en general) en su fracción XXII el Constituyente de Querétaro da vida al concepto de estabilidad en el empleo que tiene como objetivo, como ya se dijo, que el operario o trabajador tenga la certeza de gozar de un empleo permanente y para la prosperidad, de tal suerte que la clase trabajadora no se encuentre ante la zozobra de poder ser separado de sus labores injustamente y con esto privándosele de su salario, seguridad social, etc.

Esta fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional originalmente establecía lo siguiente:

“XXII. — El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”¹²⁸.

Es decir establece como sanción al patrón que despida injustificadamente a un trabajador, a elección de este último a; 1) la indemnización a razón de 90 días de salario o, 2) el cumplimiento del contrato de trabajo (que en términos de lo dispuesto por los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo por regla general este contrato es por tiempo indeterminado) canon constitucional que es la fuente de ese

¹²⁸ Constitución de 1917 Texto original y reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>.

término sui generis y totalmente mexicano de estabilidad en el empleo, principio del Derecho del trabajo que tiene su génesis en la Asamblea Magna de 1917, pues no existe antecedente en lugar alguno del planeta respecto de dicho concepto.

Para ese momento el Constituyente de Querétaro consolida cabalmente la inamovilidad en el empleo de la clase obrera, lo que los teóricos denominan estabilidad absoluta, lo que resulta evidente pues la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 no establecía excepciones en lo concerniente al cumplimiento del contrato de trabajo.

No obstante, es que dicha fracción XXII, en 21 de noviembre de 1962, fue reformada para quedar de la siguiente manera:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”¹²⁹.

Donde nos percatamos que el Constituyente con dicha reforma ya prevé la posibilidad de que el patrón sea relevado de la obligación del cumplimiento del contrato de trabajo -que como ya se dijo por regla general es por tiempo indeterminado- esto a cambio de una indemnización (consideramos lo anterior como un sensible retroceso en materia de estabilidad en el empleo, ya que con lo anterior se faculta al congreso federal para legislar las hipótesis en las que el empleador

¹²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.)

podrá ser liberado de la reinstalación forzosa del trabajador) y con lo que entramos a la etapa de estabilidad relativa.

Es decir en nuestro país mantuvimos la estabilidad absoluta de 1917 a 1962, y a partir de este año se inicia con la estabilidad relativa.

Esta redacción de 21 de noviembre de 1962 se mantiene actualmente en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el mismo mantiene la pena -indemnización o reinstalación- en contra del patrón que despida injustificadamente a un trabajador.

Ahora bien, desafortunadamente los empleadores a través de los años han venido utilizando diversos mecanismos para intentar burlar este principio fundamental del Derecho del trabajo y así defraudar a la clase trabajadora. Entre otros artificios los patrones han venido utilizando:

- i. Contratos por obra determinada;
- ii. Contratos por tiempo determinado;
- iii. Contratos por inversión de capital determinado;
- iv. Contratos a prueba;
- v. Contrato de capacitación inicial.

Todos estos con la intención de no contratar por tiempo indefinido.

Ahora, si bien es cierto los contratos precitados se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos; 36, 37, 38, 39-A, 39-B, respectivamente, sin embargo es que los hechos en la mayoría de los casos no atienden a la naturaleza para los cuales fueron creados -cuando se sustituya a un trabajador, en caso de explotación de minas, verificar si el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos indispensables, etc.- sino que únicamente los empleadores celebran dichos acuerdos con la intención de no contratar por tiempo indeterminado -que es la regla general de los contratos de trabajo- y consecuentemente burlar el principio constitucional de estabilidad en el empleo.

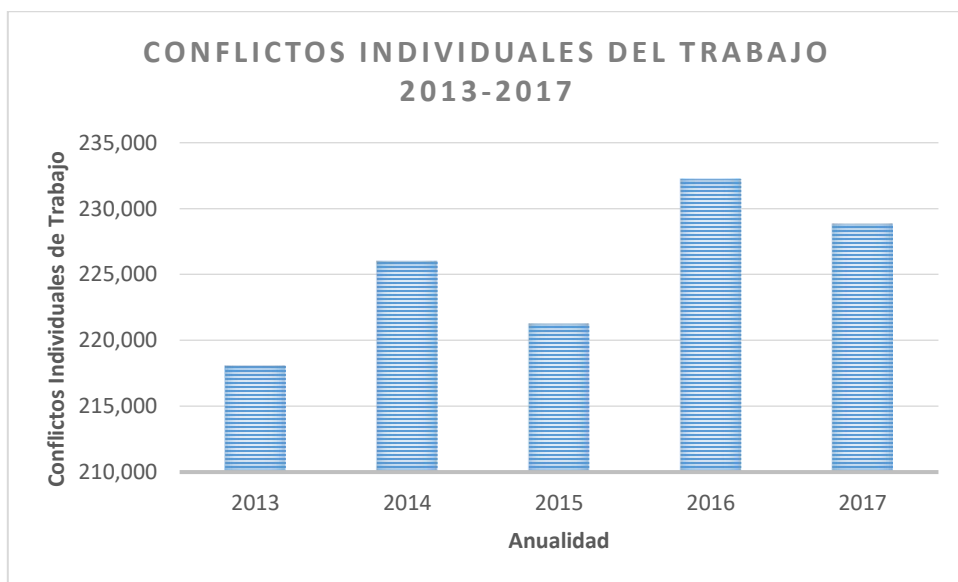
Contratos que tienen como efecto que el patrón únicamente tenga obligaciones para con los trabajadores durante el tiempo establecido en el contrato de trabajo correspondiente, y no por tiempo indeterminado, diluyéndose así el principio de estabilidad en el empleo.

Este tipo de prácticas ilegales han sido más comunes de lo que creemos y consecuentemente es que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 30 de noviembre de 2012 el artículo 992 establece sanciones administrativas con motivo de las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones.

2.3 EL DESPIDO

Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) -en el comunicado de prensa 282/2018 de fecha 29 de junio de 2018¹³⁰, relativo a las estadísticas de relaciones laborales de jurisdicción local 2017-, en el año 2017 se promovieron en la República Mexicana 229,464 juicios por conflictos individuales de trabajo -demandas por violación a condiciones de trabajo, rescisión de contrato, reclamo de prestaciones laborales, y despidos injustificados- de los cuales el 92.9% son reclamos por despidos injustificados, es decir tenemos 212,581 juicios por despido, esto solamente durante el año 2017 en la jurisdicción local.

Durante los últimos cinco años, de acuerdo a fuentes del INEGI, estos han sido la cantidad de conflictos individuales de trabajo registrados ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje:



¹³⁰ INEGI, Comunicado de prensa 282/2018, *op. cit.*, s.p.

FIGURA 2. Grafica de Conflictos Individuales del trabajo 2013-2017. INEGI, Comunicado de prensa 282/2018. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 29 de junio de 2018.

Es decir, desde la reforma de fecha 30 de noviembre de 2012, en la jurisdicción local, se han ventilado más de un millón de juicios laborales por despido injustificado, lo que desde luego evidencia la dimensión del problema social ante el cual nos encontramos.

Mario de la Cueva nos explica el despido como “el acto por virtud del cual hace saber al patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo”¹³¹, para este jurista el despido y la separación del trabajador son actos unilaterales, previos a cualquier procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y cuando no puedan justificarse los mismos dan lugar a responsabilidad.

Para el jurista Néstor de Buen Lozano, el despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador¹³².

Por otra parte, para el maestro José Dávalos el despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo¹³³.

Roberto Muñoz Ramón considera que se sancionan con despido las acciones u omisiones de los trabajadores que implicando un incumplimiento grave a sus obligaciones las cuales hacen insostenible la relación de trabajo¹³⁴.

En este orden de ideas y como ha quedado señalado por múltiples estudiosos del tema el despido es un acto previo -a un juicio- que se da entre los sujetos de la

¹³¹ *cfr.* De la Cueva, Mario, *op.cit.*, p. 251.

¹³² *cfr.* De Buen Lozano, Néstor, *op.cit.*, pp. 544-545.

¹³³ *cfr.* Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, pp. 150-151.

¹³⁴ *cfr.* Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, pp. 639-640.

relación individual de trabajo -patrón respecto de trabajador-. Dicho acto jurídico -el despido- no necesita por regla general una aprobación anterior del tribunal del trabajo, por lo que en caso de controversia el mismo debe ser calificado por la autoridad laboral.

Es decir, en el Derecho del trabajo en México opera provisionalmente por acto unilateral -del empleador respecto del empleado- la disolución de las relaciones laborales, a reserva de que posteriormente se confirme o se corrija la arbitrariedad en que se hubiere incurrido¹³⁵.

Una vez consumado el despido es que nace el derecho o la acción del operario para acudir ante la autoridad laboral -Juntas de Conciliación y Arbitraje- y reclamar en la vía ordinaria el despido acontecido, en términos de lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional Apartado A en relación con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, reclamando ya sea el cumplimiento del contrato de trabajo o la indemnización a razón de tres meses de salario.

Es importante señalar que cuando nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere; “el patrono que despida a un obrero sin causa justificada (...) estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario” implícitamente requiere la existencia de un procedimiento laboral donde se determine la existencia del despido injustificado.

Esto es así ya que, los despidos pueden ser tanto justificados como injustificados. De ahí que resulte necesario que la autoridad laboral, previo procedimiento de por medio, califique desde la existencia del despido, y en su caso la justificación o injustificación del mismo.

Efectivamente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho del patrón a terminar la relación laboral con sus empleados sin responsabilidad para este, siempre y cuando exista causa justificada para ello, precepto que contempla como motivo de separación los siguientes procederes del trabajador:

¹³⁵ *cfr.* De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 252.

- i. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca;
- ii. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- iii. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- iv. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- v. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- vi. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- vii. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- viii. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

- ix. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- x. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- xi. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- xii. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- xiii. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- xiv. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- xv. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43;
- xvi. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere¹³⁶.

Es importante señalar que es una prerrogativa del patrón hacer valer su derecho a terminar la relación laboral justificadamente. Consecuentemente el empleador discrecionalmente puede decidir -una vez acaecida la causal correspondiente- si hace valer su derecho a terminar la relación de trabajo, o no, con el trabajador en cuestión.

Aseveramos lo anterior pues el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo,

¹³⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

establece; “el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”¹³⁷. Luego entonces es que el vocablo “podrá” determina la aptitud y posibilidad, sin embargo, no resulta imperativo para el empleador.

Una vez señalado esto pasaremos al estudio del despido injustificado o sin causa, que para los efectos del presente trabajo resulta trascendental.

Como ya quedó apuntado el despido es un acto unilateral, dentro de una relación de trabajo, por parte del patrón hacia el trabajador, que tiene como finalidad la terminación de la misma -relación laboral-, despido que para considerarse justificado o legal debe estarse a los requisitos y procedimiento que, como ya se dijo, establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en caso de que el trabajador considere ilegal el despido -ya sea por la indebida aplicación de la disposición normativa precitada o por la falta de aplicación de la misma- puede solicitar la intervención de la autoridad laboral a través del juicio correspondiente -juicio ordinario laboral-, donde la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá estudiar sobre la legalidad o ilegalidad del mismo.

Es decir, el solo dicho del accionante -trabajador- en el sentido de que fue despedido injustificadamente hace improcedente “*ipso facto*” la sanción establecida en el artículo 123 Constitucional Apartado A fracción XXII, sino que resulta necesario el dictado del laudo correspondiente que así lo determine.

Esto así pues en todo país democrático, donde México no es la excepción, deben imperar las formalidades esenciales del procedimiento y consecuentemente la garantía audiencia de toda persona, física o moral, a la que se le reclame en juicio determinada acción una omisión violatoria de la ley, de ahí que el patrón demandado debe tener derecho a ser oído y vencido en el juicio laboral correspondiente.

Si una vez ventilado el juicio ordinario laboral el tribunal del trabajo considera existió el despido reclamado y el mismo resultó injustificado, como consecuencia

¹³⁷ Ley Federal del Trabajo, Artículo 47, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

jurídica de lo anterior se actualiza, además de las prestaciones accesorias a que tenga derecho el actor, los denominados salarios caídos. Inclusive aunque estos salarios caídos no hayan sido demandados expresamente por el trabajador, lo anterior es así al ser un efecto directo e inmediato del despido injusto además de existir disposición expresa sobre su actualización, luego entonces los mismos deben ser condenados por la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento con independencia de su reclamación o no. Al respecto la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente jurisprudencia:

“SALARIOS CAÍDOS. LA PROCEDENCIA DE SU PAGO DERIVA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO LO DEMANDE EXPRESAMENTE. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. En esa virtud, aun cuando el actor omita demandar el pago de dicha prestación es procedente su pago, pues constituye una responsabilidad ineludible para el patrón que despidió injustificadamente al trabajador, así como una consecuencia directa e inmediata de la acción principal intentada”¹³⁸.

Salarios caídos de los que hablaremos más adelante.

Ahora bien, es importante señalar que el despido no únicamente debe entenderse en estricto sentido -materialmente- sino en sentido amplio donde deben comprenderse diversas acepciones a través de las cuales el patrón prescinda de los servicios del trabajador, a esto le conocemos también como despido indirecto.

Al respecto podemos señalar las siguientes formas de despido indirecto:

- i. DESPIDO EN RAZÓN DE SUSPENSIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO, donde el patrón interrumpe por un plazo ilimitado los servicios

¹³⁸ Contradicción de tesis 19/2003-SS, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 2a./J. 92/2003, 3 de octubre de 2003, p.223.

personales que le son otorgados por determinado trabajador, lo que ciertamente se traduce en un despido, esto al no existir certeza la temporalidad de la suspensión.

En este sentido históricamente se pronunció la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde la sexta época, y ha mantenido dicho criterio a la fecha. Al respecto tenemos la siguiente tesis jurisprudencial:

“DESPIDO DEL TRABAJO. Debe considerarse como tal el hecho de que el patrón suspenda a un trabajador por tiempo indefinido en el desempeño de sus labores, ya que no existe precepto legal que lo autorice”¹³⁹.

- ii. **DESPIDO POR CONFLICTO DE ORDEN ECONÓMICO**, donde el patrón so pretexto de actualizarse una contingencia de tipo financiera, de manera unilateral procede al despido de determinado trabajador. Lo cual no resulta dable pues en tales casos se tiene que agotar el juicio especial correspondiente establecido en los artículos 429 y 900 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, de igual manera históricamente, se pronunció la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esto a través de la siguiente tesis jurisprudencial:

“**SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR EL PATRÓN, SIN AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA. DESPIDO INJUSTIFICADO.** Cuando la empresa, por un conflicto de orden económico, procede unilateralmente a la suspensión del trabajo, al no recabar previamente la autorización de la Junta, señalada en el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 429 de la ley actual), en tanto que los actores acreditan en el juicio laboral la existencia del contrato y no de estar ya desempeñando sus labores, se está en el caso de un

¹³⁹ Amparo directo 2892/59, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. 204, 29 de enero de 1962, p,11

despido injustificado”¹⁴⁰.

- iii. DESPIDO POR IMPEDIR DESARROLLO DE ACTIVIDADES LABORALES, donde el patrón por cualquier método evita u obstaculiza al operario en el desarrollo de sus labores ordinarias, lo que puede darse desde negándole el acceso a su fuente de trabajo o inclusive impidiendo que disponga de sus herramientas o medios necesarios para la consecución del trabajo.

Al respecto se pronunció nuestro máximo tribunal constitucional en la siguiente tesis:

“OBREROS, LO QUE DEBE ENTENDERSE POR DESPIDO DE LOS. Basta con que el patrono impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato, a desempeñar su trabajo, o que se rehúse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a la vida; sin que sea preciso que el asalariado sea despedido materialmente”¹⁴¹.

- iv. DESPIDO POR SUPLANTACIÓN DE FUNCIONES, donde el patrón incorpora a diverso empleado en las funciones del trabajador que se pretende suplantar, siendo que a este último no se le otorgan nuevas labores.

Al respecto tenemos el siguiente criterio de la otrora Cuarta Sala:

“DESPIDO INDIRECTO DEL TRABAJADOR. Aunque no aparezca confesado por un trabajador, que hubiese sido despedido de su trabajo en forma terminante, si consta que el patrono ordenó a los demás trabajadores de la negociación, que desempeñaran los trabajos de aquél, dejándolo así sin tener en que trabajar, esto hizo comprender al

¹⁴⁰ Amparo directo 5377/66, *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, 21 de junio de 1967, p.27.

¹⁴¹ Amparo en revisión en materia de trabajo 1877/33, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 22 de noviembre de 1934, p. 3209.

mencionado trabajador que fue despedido, y si esa prueba, apreciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la que sirve de base para declarar que, efectivamente, existió el despido, resulta que la expresada Junta obró dentro de su facultad soberana, al hacer tal apreciación y, por consiguiente, ninguna garantía constitucional ha violado”¹⁴².

De ahí que tengamos que en materia del trabajo el despido no necesariamente se tiene que darse de manera material, es decir, no se requiere que el patrón refiera al trabajador las palabras sacramentales de; “estas despedido” para que un trabajador se encuentre en aptitudes de hacer valer su acción por despido injustificado a través del juicio ordinario laboral correspondiente.

2.4 SALARIOS CAÍDOS

Bajo el amparo del principio constitucional de estabilidad en el empleo se da vida a la figura jurídica -exclusiva del Derecho del trabajo- de los salarios caídos.

De acuerdo a los estudiosos de la materia los salarios caídos los concebimos como; “los que debió recibir el trabajador, si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones”¹⁴³, lo anterior según Mario de la Cueva .

Para Néstor de Buen “el salario vencido es equivalente a la indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador... se trata de una medida indemnizadora, y no, en rigor, una situación especial del salario”¹⁴⁴.

Por otra parte, José Dávalos considera que los salarios caídos “no se puede decir que en rigor se trate de salarios, pues la percepción de los salarios supone

¹⁴² Amparo en revisión en materia de trabajo 1695/35, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, 27 de septiembre de 1935, p. 6014.

¹⁴³ De la Cueva, Mario, *op.cit.*, p. 263.

¹⁴⁴ Dávalos, José, *op.cit.*, p. 172-173.

que el trabajador los recibe por su trabajo y este no ha sido realizado, no debe hablarse de que son salarios”¹⁴⁵.

Para el investigador Valente Quintana Pineda resulta necesario analizar la naturaleza jurídica de los salarios caídos, y para este tiene las características de un Derecho procesal subjetivo accesorio que se genera al ser procedente una acción originada por un despido injustificado¹⁴⁶.

De ahí que podamos concluir que los salarios caídos constituyen en primer lugar una medida indemnizadora, y tienen el carácter de prestación laboral, de tipo económico, que tiene como fin resarcir a un trabajador víctima de un despido injustificado, y que fuera así determinado en el juicio laboral correspondiente.

Ahora bien, los razonamientos lógico-jurídicos que dan origen a los salarios caídos son los siguientes:

- i. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las máximas jurídicas en nuestro país, las cuales necesariamente deben ser reglamentadas a través de las denominadas leyes secundarias;
- ii. La Constitución establece en su artículo 123 derechos mínimos de los trabajadores, y en su fracción XXII del apartado A, contempla el principio de estabilidad en el empleo;
- iii. A través de dicho principio todo trabajador tiene el derecho a tener un empleo para la prosperidad, de no ser por el actuar ilegal del patrón;
- iv. Precepto constitucional que establece como vías de acción, para el trabajador afectado, la de indemnización o la del cumplimiento del contrato de trabajo;
- v. Cuando el patrón de manera ilegal vulnera dicho principio de estabilidad en el empleo, debe indemnizar al trabajador por su

¹⁴⁵ *Ibidem*, p.172.

¹⁴⁶ *cfr.* Quintana Pineda, “Valente, Salarios caídos la polémica”, *Hechos y Derechos*, México, núm. 32, marzo-abril 2016, s.p.

- inconstitucional proceder;
- vi. La ley secundaria -Ley Federal del Trabajo- denomina a esta prestación indemnizatoria como salario caídos;
 - vii. Estos salarios caídos se consideran como el pago de un perjuicio, es decir el pago de una ganancia lícita debida al trabajador, de la cual fue privada este último con motivo del despido injusto;
 - viii. En caso de que la acción elegida por el afectado sea de cumplimiento del contrato de trabajo, al ser este por regla general de tiempo indeterminado, tiene como consecuencia jurídica que se tenga por continuada la relación laboral durante el tiempo de juicio;
 - ix. De ahí que una secuela natural y directa de lo anterior es que se paguen al trabajador los salarios dejados de percibir durante el tiempo de la separación;
 - x. Esta indemnización procura el derecho fundamental de toda persona al goce y protección efectiva del salario;
 - xi. Tiende a que la parte patronal evite despedir injustificadamente;
 - xii. Tiende a que la parte patronal llegue a un arreglo conciliatorio con el trabajador y evite el conflicto laboral;
 - xiii. Tiende a que la parte patronal cumpla lo más pronto posible con el laudo respectivo otorgando la indemnización legal al trabajador oportunamente para la satisfacción de sus necesidades;
 - xiv. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado los salarios caídos como parte de la indemnización debida con motivo de un despido injustificado.

Reflexiones que surgen de la doctrina, de los criterios jurisprudenciales emitidos por las autoridades de amparo y la misma práctica forense.

Razonamientos anteriores que quedan confirmados por nuestro máximo tribunal constitucional a través de diversos criterios jurisprudenciales, a continuación señalo algunos:

“REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, ACCIONES DE. Cuando se reclama del patrón la reinstalación en el trabajo

y del sindicato el pago de perjuicios ocasionados por exclusión ilegal de su seno, y tales perjuicios se hacen consistir en los salarios caídos dejados de percibir, si la primera de las acciones citadas desaparece, en forma concomitante o correlativa debe concluir la de tipo secundario, por haberse extinguido la acción principal de la que devino”¹⁴⁷.

“SALARIOS CAÍDOS CUANDO SE EJERCITAN LAS ACCIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO. La Cuarta Sala, interpretando el sentido de la disposición contenida en el anterior artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, ha expresado en varias ejecutorias, que si bien resulta cierto que la fracción XXII del artículo 123 constitucional no preceptúa en casos de separación injustificada que el patrón esté obligado a pagar a sus trabajadores salarios caídos, también lo es que el artículo 122 dispone que el trabajador tendrá derecho si no se comprueba la causa del despido, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación hasta aquella en que se dicte resolución definitiva; la razón que guió al legislador para establecer esta norma fue la relativa a que la rescisión del contrato llevada a cabo por el propio patrón, no surte sus efectos sino hasta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dilucidan si fue fundada o no la separación, pero entre tanto legalmente sigue surtiendo efectos el contrato, cuyo cumplimiento no lo puede realizar el obrero, debido a que se lo impide el patrón”¹⁴⁸.

“SALARIOS CAÍDOS Y LEY DEL TRABAJO. CONSTITUCIONALIDAD. El hecho de que el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución establezca solamente la obligación de cumplir el contrato o de indemnizar al trabajador

¹⁴⁷ Amparo directo 3185/50, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época 10 de septiembre de 1954, p.37.

¹⁴⁸ Amparo directo 7002/61, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, 7 de septiembre de 1964, p. 29.

con el importe de tres meses de salario y el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establezca una mayor prestación consistente en el pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva, no significa que este último precepto sea anticonstitucional, pues en aquel Ordenamiento Supremo se establece un mínimo de garantías y no un límite, pudiendo la ley secundaria ampliar los beneficios”¹⁴⁹.

“SALARIOS CAÍDOS, EQUIVALEN A DAÑOS Y PERJUICIOS. En materia laboral, los salarios caídos equivalen a los daños y perjuicios que resiente el trabajador por haber sido despedido sin justificación; de aquí que al haberse establecido en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo un mayor beneficio para lo trabajadores que son despedidos injustificadamente, la condena que se apoya en esta disposición legal no es contraria a lo que señala el artículo 123 constitucional”¹⁵⁰.

“SALARIOS CAÍDOS. SE GENERAN DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON CUBIERTAS Y PUESTAS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CUANDO SE EXIMIÓ AL PATRÓN DE LA REINSTALACIÓN. La determinación del periodo que debe comprender el cálculo del importe relativo a los salarios caídos tratándose del cumplimiento de un laudo condenatorio, cuando se eximió al patrón de la reinstalación respecto de un trabajador de confianza, ha sido establecida por el legislador en el artículo 50, fracción III, en relación con el 947, ambos de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que en ese supuesto

¹⁴⁹ Amparo directo 6582/58, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, 12 de agosto de 1963, p. 39.

¹⁵⁰ Amparo directo 4202/60, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, 14 de agosto de 1961, p. 53.

el patrón debe pagar las indemnizaciones legalmente previstas, así como los salarios vencidos "desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones", lo que constituye un criterio expreso y claro, derivado de la lógica y especial naturaleza de las relaciones laborales en el caso de trabajadores de confianza, cuya reinstalación no es obligatoria para la parte patronal, lo que tiende a promover, además, el derecho fundamental de toda persona al goce y protección efectiva del salario, pues a partir de esa fórmula legislativa el patrón debe cumplir lo más pronto posible con el laudo respectivo otorgando directamente o poniendo oportunamente a disposición del trabajador la indemnización legal para la satisfacción de sus necesidades"¹⁵¹.

Desde el punto de vista normativo, fue el legislador federal a través de la ley reglamentaria del artículo 123 (Ley Federal del Trabajo) que da coercitividad y hace efectiva dicha máxima del Derecho laboral -estabilidad en el empleo-.

Fue en 28 de agosto de 1931, momento en que fue publicada en el Diario Oficial la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional - recordemos que como ya se señaló previamente las legislaciones de cada entidad federativa tenían facultad para promulgar en materia laboral en sus respectivos territorios-.

En términos generales podemos señalar que, durante la vigencia de esta ley, 28 de agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, reguló exitosamente las relaciones obrero-patronales, cumpliendo así con su cometido y se considera que la misma promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del trabajo en México.

Respecto de los salarios caídos dicha legislación refería en su artículo 122 lo siguiente:

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

¹⁵¹ Contradicción de tesis 107/2006-SS, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 2a./J. 132/2006, 30 de agosto de 2006, p. 309.

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

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo”¹⁵².

De donde nos percatamos que para ese momento no se utilizaba el término de salarios caídos sino de salarios vencidos, además de que estos únicamente se actualizaban desde la fecha de la presentación de la demanda y hasta el término establecido en el artículo 542 de la misma ley -que según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondía al lapso de 54 días, que era el tiempo que según los términos de ley debería durar el procedimiento laboral por despido injustificado-, lo que fue determinado en la siguiente tesis:

“SALARIOS CAÍDOS, JURISPRUDENCIA RELATIVA A 54 DÍAS POR CONCEPTO DE PAGO DE, INOPERANTE. Al reformarse la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el pago de salarios caídos, cuando estos procedan, ha de extenderse hasta que sea pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, resolución definitiva, quedó obsoleta la jurisprudencia de esta H. Suprema Corte de Justicia que había estimado en cincuenta y cuatro días de salario, el importe de la prestación respectiva”¹⁵³.

¹⁵² Ley Federal del Trabajo, artículo 122, Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390.

¹⁵³ Amparo directo 2269/64, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, 10 de febrero de 1965, p. 38.

Es importante señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación originalmente -en los años treinta- al momento de referirse a los salarios caídos se pronunciaba en el sentido de que estos constituyen las percepciones dejadas de recibir por los operarios, debido al despido injustificado que fue objeto, y consecuentemente debían ser cubiertos durante todo el tiempo de juicio -ya que se presume que la relación debía subsistir en esa temporalidad- dado que el trabajador había dejado de laborar por causas imputables al empleador y no propias del obrero.

Al respecto nuestro máximo tribunal constitucional -otrora Cuarta Sala-, en lo relativo a los salarios vencidos emitió, entre otros, los siguientes criterios:

“SALARIOS CAÍDOS DURANTE EL CONFLICTO. Si se tiene en cuenta que la tendencia del legislador, a partir del año de 1917, ha sido siempre la de proteger, en todas las formas posibles, el salario del obrero, por considerarlo como básico para su sostenimiento y que no sería justo ni equitativo que cuando un obrero dejara de trabajar por culpa del patrono, si después por causa ajena al propio obrero, el laudo se pronunciara fuera del plazo fijado por la ley, se hicieran recaer las consecuencias de la demora habida, en el mismo obrero, debe estimarse que en este caso, es aplicable la fracción XVI del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo en la que, sin hacer limitación ni distingo alguno, se establece como obligación de los patronos, la de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa de los mismos patronos”¹⁵⁴.

“SALARIOS CAÍDOS, PAGO DE LOS, POR DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJO. La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido, en diversas ejecutorias, que cuando el trabajador reclama del patrono, el pago de la indemnización constitucional, de tres meses de salarios, por haber sido despedido injustificadamente del trabajo, tiene derecho, en caso de declararse procedente su acción, a que se le paguen los salarios caídos, de

¹⁵⁴ Amparo en revisión en materia de trabajo 4442/34, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XLIII, 6 de marzo de 1935, p. 2061.

conformidad con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo; y que cuando el obrero reclama su reinstalación en el trabajo, no tiene aplicación el citado artículo 122 de la ley, sino la fracción XVI del artículo 111 del mismo ordenamiento, y tiene derecho a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha en que presentó su reclamación, hasta aquella en que es reinstalado en el servicio. Esta tesis sustentada por la Sala, se funda en que el laudo que condena a un patrono a reinstalar al obrero en su empleo, por haber sido separado de éste sin causa justificada, retrotrae sus efectos, como toda sentencia, a la fecha en que se intenta la acción, y en consecuencia, y de acuerdo con lo establecido por la fracción XVI del citado artículo 111 de la ley, que obliga al patrono a pagar al trabajador, el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando éste se vea imposibilitado a trabajar por culpa de aquél, al condenarse al patrono a reinstalar al trabajador despedido, debe condenársele, también, al pago de los salarios caídos, desde la fecha de la reclamación, hasta aquella en que el trabajador es reinstalado”¹⁵⁵.

“SALARIOS CAÍDOS DURANTE EL CONFLICTO. Si se estima improcedente la única excepción opuesta por el patrono, al contestar la demanda, en el juicio arbitral, y que apoya en la fracción X del artículo 126 de la citada Ley Federal del Trabajo, el laudo correspondiente no viola las disposiciones contenidas en los artículos 535 y 551 de la mencionada Ley, al condenar al patrono al pago de salarios caídos, en los términos del artículo 122 del mismo ordenamiento; ni tampoco incurre en violación alguna, pues cuando se demanda la indemnización constitucional por separación injustificada, es precisamente cuando tiene aplicación el citado artículo 122, pues siempre que se demanda la separación del empleado, esto es, el cumplimiento del contrato de trabajo, y está justificada la separación del trabajador, el patrono debe pagar los salarios caídos durante el tiempo

¹⁵⁵ Amparo en revisión en materia de trabajo 1643/35, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XLIV, 29 de mayo de 1935, p. 3899.

transcurrido desde la separación, hasta la fecha de reingreso al trabajo”¹⁵⁶. La primera Ley Federal del Trabajo fue reformada por decreto de fecha 31 de diciembre de 1955 momento en que se cambia la redacción del precitado artículo 122 de la ley, y se da vida “*per se*” a lo que conocemos actualmente como salarios caídos, donde -por primera vez- se establece que dicha prestación deberá pagarse al trabajador afectado, desde la fecha del despido y hasta que se cumpla la resolución dictada por el tribunal del trabajo, los salarios que este dejó de percibir.

Y en razón de que diversos patrones se inconformaron con dicha disposición legal, al tildarla de inconstitucional, fue que el Pleno de nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación -a través del amparo directo en revisión 5089/60- determinó que el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo (reformado en 1955 y el cual refiere la condena de salarios caídos) no es contrario a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni mucho menos al espíritu del artículo 123 de ella.

Esto fue así pues el máximo tribunal constitucional en nuestro país consideró que los lineamientos de dicho precepto (123) constituyen las normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en un aspecto mínimo indispensable que debe ser desarrollado por la legislación laboral, de manera que los principios establecidos por la fracción XXII del propio artículo 123 de la Carta Magna, derivados de la responsabilidad del patrón por el despido injustificado del trabajador, fueron desarrollados en el citado 122 de la otrora Ley Federal del Trabajo. La tesis en comento es del tenor siguiente:

"SALARIOS VENCIDOS. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, tal como fue reformado por decreto de 31 de diciembre de 1955, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 7 de enero siguiente, establece que: El patrón que despide a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad. Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el

¹⁵⁶ Amparo en revisión en materia de trabajo 3275/35, *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XLV, 20 de agosto de 1935, p. 3180.

trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada. De la redacción de este precepto, se viene en conocimiento de que a partir del 7 de febrero de 1956, en que entró en vigor esta reforma, los trabajadores que son despedidos injustificadamente, si reclaman la indemnización constitucional, tienen derecho al pago de los salarios que dejaren de percibir, durante todo el tiempo en que dure la tramitación del conflicto hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva dictada en el juicio laboral, y la finalidad ostensible de esta reforma ha tenido por objeto evitar los graves perjuicios que sufrían los trabajadores cuando los conflictos no se resolvían, como sucede en la mayoría de los casos, dentro del breve lapso de cincuenta y cuatro días que había fijado la jurisprudencia de esta Suprema Corte, número 971, página 1777-1778, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1955, jurisprudencia que ha quedado sin valor con motivo de la citada reforma legal. En efecto, mientras estuvo en vigor el texto anterior del citado artículo 122, que hablaba sólo del pago de salarios vencidos durante la tramitación del conflicto, y por tanto, regía la tesis jurisprudencial invocada, que se apoyaba en dicho texto, cualquiera que fuese la duración de la controversia laboral, la parte débil o sea el trabajador, no recibía por concepto de salarios caídos, sino exclusivamente el importe de cincuenta y cuatro días, que teóricamente se estimaba debía durar el proceso, por lo que actualmente se ha establecido, por virtud de la reforma mencionada, una situación más justa, ya que el trabajador percibe salarios hasta el momento en que se ejecuta la sentencia definitiva que establece la responsabilidad del conflicto a cargo del patrón. La necesidad de esta reforma encuentra justificación en el hecho de que, con motivo de la jurisprudencia establecida, el patrón alargaba innecesariamente los juicios, valido de la circunstancia de que no sería condenado al pago de mayores

salarios. Ahora bien, esta nueva situación no puede considerarse contraria a las disposiciones y al espíritu del artículo 123 constitucional ya que los lineamientos del citado artículo 123 constituyen las normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en su aspecto de mínimo indispensable, que debe ser desarrollado por la legislación y la contratación laborales, de manera que los principios establecidos por la fracción XXII del propio artículo 123 constitucional, sobre la responsabilidad del patrón por el despido injustificado del trabajador, los ha desenvuelto el citado artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, en el aspecto de los salarios vencidos que deben cubrirse tanto en el caso de que el propio trabajador opte por la indemnización constitucional o bien cuando pretenda la reinstalación en el puesto que desempeñaba, y esta reglamentación se encuentra plenamente justificada, según se ha visto con anterioridad, ya que vino a corregir una situación perjudicial para los mismos trabajadores. Finalmente, tampoco puede alegarse que la disposición que se comenta afecte indebidamente los derechos de los patrones, ya que el pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, constituye, tal y como lo ha considerado la Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia en numerosas ejecutorias, el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido, y esa responsabilidad procesal, para ser efectiva, tiene que cubrir la remuneración que dejó de percibir el trabajador hasta el momento en que realmente se cumpla con la sentencia que condena al patrón a cubrir las prestaciones reclamadas"¹⁵⁷.

Resolución histórica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que atendiendo al sentido histórico, social, y humano del trabajo, determina la constitucionalidad de los salarios caídos -en caso de despido injustificado- desde la fecha de la separación y hasta el momento en que el patrón cumpla la condena respectiva. Esto

¹⁵⁷ Amparo en revisión 5089/60, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t LXXXIX, 3 de noviembre de 1964 p. 40.

principalmente bajo el argumento de que los salarios caídos constituyen el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia de la responsabilidad en que incurre con motivo del despido injusto, y esa responsabilidad, para ser efectiva, tiene que cubrir salarios que dejó de percibir el trabajador hasta el momento en que se cumpla con el laudo que condena al patrón a cubrir las prestaciones reclamadas.

Ahora bien, el día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión, la cual fue publicada en el Diario Oficial del 1^a de abril de 1970, e inicio su vigencia, a partir del 1^a de mayo de ese mismo año.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios, donde la Comisión Redactora de la ley -Salomón Gonzales Blanco, Mario De La Cueva, Marie Cristina Salmorán De Tamayo, Ramio Lozano y Alfonso López Aparicio- aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior.

En esta ley, lo que nos interesa para efectos del presente estudio es la segunda de sus partes, la que regula lo relativo a las relaciones individuales de trabajo -formación, duración, suspensión, rescisión, y terminación-; las condiciones de trabajo -jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades-; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las habitaciones para trabajadores; derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y de los menores; los trabajadores especiales- trabajadores: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransportes, maniobras en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar.

Siendo que en lo relativo a las relaciones individuales de trabajo, y concretamente la terminación de estas, el artículo 48 -redacción original- de dicha

legislación establecía lo siguiente:

“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 rescisión, el trabajador, tendrá derecho, además, cualquiera que hubiera sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo”¹⁵⁸.

Precepto legal que siguiendo lo dispuesto por el artículo 122 de la otrora Ley Federal del Trabajo, así como lo determinado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 5089/60, mantiene la condena de salarios caídos -a favor del trabajador- durante todo el tiempo de juicio, desde la fecha de la separación injustificada y hasta el momento de que se cumplimente el laudo, en caso de despido injustificado.

En este mismo sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación venía confirmando la necesidad y constitucionalidad de la condena de salarios caídos durante todo el tiempo de tramitación del juicio, entre las más destacadas ejecutorias en lo relativo tenemos la emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro de la contradicción de tesis 107/2006-SS, donde nuestro máximo tribunal constitucional determinó que los salarios caídos entran dentro del ámbito de protección que entraña el derecho fundamental de toda persona al goce y protección efectiva del salario, como remuneración justa derivada de la actividad laboral. Contradicción de tesis que es la siguiente:

“SALARIOS CAÍDOS. SE GENERAN DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA QUE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON CUBIERTAS Y PUESTAS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CUANDO SE

¹⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, Artículo 48, disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

EXIMIÓ AL PATRÓN DE LA REINSTALACIÓN. La determinación del periodo que debe comprender el cálculo del importe relativo a los salarios caídos tratándose del cumplimiento de un laudo condenatorio, cuando se eximió al patrón de la reinstalación respecto de un trabajador de confianza, ha sido establecida por el legislador en el artículo 50, fracción III, en relación con el 947, ambos de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que en ese supuesto el patrón debe pagar las indemnizaciones legalmente previstas, así como los salarios vencidos "desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones", lo que constituye un criterio expreso y claro, derivado de la lógica y especial naturaleza de las relaciones laborales en el caso de trabajadores de confianza, cuya reinstalación no es obligatoria para la parte patronal, lo que tiende a promover, además, el derecho fundamental de toda persona al goce y protección efectiva del salario, pues a partir de esa fórmula legislativa el patrón debe cumplir lo más pronto posible con el laudo respectivo otorgando directamente o poniendo oportunamente a disposición del trabajador la indemnización legal para la satisfacción de sus necesidades"¹⁵⁹.

Lo que pasa a confirmar la concepción de los salarios caídos, no solo desde el punto de vista legal y doctrinario, sino como derecho humano relativo al goce y protección efectiva del salario de todo trabajador.

2.5 EL NEOLIBERALISMO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Las instituciones laborales enfrentaron en América Latina un cambio radical de contexto a partir de los años ochenta en un escenario macroeconómico adverso. Las crisis económicas determinaron el abandono ,en la región, del modelo sustitutivo de importaciones en el que era fundamental la participación estatal en la

¹⁵⁹ Contradicción de tesis 107/2006-SS, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 2a./J. 132/2006, 8 de septiembre de 2016, p. 309.

economía para fomentar la industrialización y el mercado interno¹⁶⁰.

El Estado intervenía activamente para elevar los salarios industriales, mientras subsidiaba y protegía la industria nacional, creando un entorno favorable a la protección de los asalariados. El cambio hacia el paradigma exportador redujo la intervención estatal en materia de protección social, promoción del empleo industrial y de salarios altos que sostuvieran la demanda interna¹⁶¹.

La liberalización económica aplicó políticas de ajuste estructural inspiradas en el llamado consenso de Washington. Las reformas de primera generación (apertura comercial y financiera y privatizaciones) y de segunda generación (cambios en el régimen fiscal y en las instituciones laborales, políticas anticorrupción y nuevas políticas sociales) atrajeron flujos de capital e inversión después de la recesión de comienzos de los años ochenta y estimularon la inversión extranjera directa pero sin que se crearan nuevos empleos productivos¹⁶². Tendencias neoliberalistas que en imperaron en la mayor parte de América Latina.

Por lo que respecta a nuestro país, fue en el año de 1970 que con la idea de flexibilizar las relaciones laborales -termino que se ocupa ordinariamente para que de manera institucional sean socavados los derechos laborales de los trabajadores- se incluyó dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo, entre otras cosas, la tercerización o subcontratación del trabajo. Es decir la posibilidad de que los operarios no fueran contratados de manera directa por el verdadero o ultimo patrón, sino a través de un tercero.

Efectivamente en el artículo 12 de la -nueva- Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluye la figura del intermediario en la contratación de las relaciones laborales donde, desafortunadamente desde nuestro punto de vista, se regularizan prácticas indebidas de contratación, es decir se reglamentan las mismas. Precepto que legal

¹⁶⁰ *cfr.* Bensusán, Gabriela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007, p. 2. Disponible en: <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>.

¹⁶¹ *cfr. Ibidem.* p. 3.

¹⁶² *cfr. Ibidem.* p. 12.

que establece lo siguiente:

"Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón"¹⁶³.

Lo que da origen a los denominados “*outsourcing*” empresas dedicadas a la administración y suministro de personal, las cuales tienen como principal objetivo el que los patrones finales dejen de ocuparse de lo relativo a las relaciones laborales con sus empleados –desde la contratación, pago de salario, pago de prestaciones, seguridad social, terminación de la relación laboral, etc.-, de esta manera intentando que el patrón solo se convierta en un beneficiario de la relación laboral, dejando así a un lado las lastres que el estado de patrón conlleva legal y contractualmente.

Para la Organización Internacional del Trabajo el problema del subempleo es tan grave, o incluso peor, que el del desempleo, pues las personas pobres, especialmente en los países en desarrollo -donde las redes de protección social suelen ser limitadas- no pueden permitirse estar desempleadas y consiguientemente se encuentran obligadas a realizar actividades económicas que no son muy productivas, que proporcionan escasos ingresos, y con pocos o nulos derechos laborales¹⁶⁴.

Ahora, si bien es cierto la misma Ley Federal del Trabajo de 1970 intenta regular dicha figura de subcontratación, en términos de los artículos 13, 14 y 15 de la misma, -el artículo 13 establece que no serán considerados intermediarios sino patrones las empresas con cuenten con elementos propios para cumplir las obligaciones laborales con sus trabajadores, el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo mandata que las empresas que utilicen intermediarios serán responsables

¹⁶³ Ley Federal del Trabajo, Artículo 12, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

¹⁶⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *Hacia el derecho al trabajo, una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*, Ginebra, OIT, 2014, s.p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf.

solidariamente de dichas relaciones de trabajo, así mismo establece que los trabajadores contratados en dicha modalidad deberán ser contratados en las mismas condiciones que los de la propia empresa beneficiaria, y por su parte el artículo 15 establece que cuando una empresa no tenga elementos suficientes para responder a un juicio laboral, y esta realice obras o servicios de forma exclusiva o principal para otra, en este caso la empresa beneficiaria resultará solidaria responsable de las obligaciones de la primera para con sus trabajadores-. Disposiciones legales de la Ley Federal del Trabajo que establecen textualmente lo siguiente:

"Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

"Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores."

"Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las

obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecutaban trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”¹⁶⁵.

Instrumentación que durante su vigencia nunca fue suficiente al tener diversas lagunas jurídicas al respecto y resultar así inocua. Por lo que a través de reforma a la ley de la materia, de fecha 30 de noviembre de 2012, se pretende regular de mejor manera dicha figura jurídica para volverla más completa y efectiva. Efectivamente, con la adición de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo el legislador pretende superar las lagunas de dicha institución, preceptos que quedaron de la siguiente manera:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará

¹⁶⁵ Ley Federal del Trabajo, Artículos 13 y 14, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.”

“Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.”

“Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.”

“Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”¹⁶⁶.

No obstante, es que en los hechos dicha instrumentación formalmente impecable no alcanza a las contrataciones realizadas bajo la modalidad de la subcontratación.

Se asevera lo anterior pues desafortunadamente en la práctica forense nos percatamos que el intermediario u outsourcing pasa por alto dichas regulaciones y se ostentan como verdadero patrón ante los trabajadores, autoridades laborales,

¹⁶⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

así como ante los Institutos de Seguridad Social, y es ahí donde la fórmula legal - impecable y a la vez compleja- se encuentra frente a la realidad.

Esto es así pues en caso de que el trabajador considere que el intermediario está socavando sus derechos laborales, debe realizar la reclamación a través de proceso laboral donde acredite la existencia de la intermediación -ya que de esto depende la actualización de las reglas protectoras de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo-. Intermediación que, de acuerdo a lo establecido por nuestro máximo tribunal constitucional, recae el lastre procesal de justificar dicha circunstancia en el trabajador, lo que vuelve nugatorios los derechos consignados en las porciones normativas de mérito. Lo anterior se determinó a través del siguiente criterio jurisprudencial:

“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. SI A QUIEN SE ATRIBUYE SER LA BENEFICIARIA EXCLUSIVA O PRINCIPAL DE LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR NIEGA ESA CIRCUNSTANCIA LISA Y LLANAMENTE, LA CARGA DE PROBAR TAL BENEFICIO CORRESPONDE A ÉSTE. Cuando en un juicio laboral el trabajador, para efectos de la mencionada responsabilidad, aduce que la beneficiaria exclusiva o principal de sus servicios es una persona física o moral distinta de la que lo contrató y aquélla, al contestar la demanda, niega esa circunstancia lisa y llanamente, la carga de probar tal beneficio corresponde al actor, toda vez que esa negativa no conlleva afirmación alguna y no es jurídicamente dable imponer al codemandado la obligación de demostrar un hecho negativo consistente en que no se benefició con los servicios de aquél, máxime que conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo es el patrón principal (quien contrató al trabajador) el que tiene la obligación de conservar los documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, por lo que el supuesto beneficiario de los servicios no cuenta con elemento de convicción alguno del que pudiera inferirse el lugar en el que aquél prestaba sus servicios”¹⁶⁷.

¹⁶⁷ Contradicción de tesis 136/2008-SS, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, 2a./J. 188/2008, 19 de noviembre de 2008, p.285.

Efectivamente en los hechos resulta compleja la aplicabilidad de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo puesto que requiere de un procedimiento de por medio a través del cual se determine la responsabilidad solidaria, la cual se encuentra a expensas de que en el juicio correspondiente se justifique; 1) la insolvencia del contratante o intermediario y, 2) la beneficencia de las obras o servicios.

Consideramos que dichas acciones legislativas -relativas a la subcontratación- contrario a salvaguardar los intereses de la clase trabajadora, los han afectado, en razón de que con las mismas se soslaya e institucionaliza la subcontratación de las relaciones laborales. No obstante, al día de hoy no se ha encontrado un método que haga efectivas las medidas tutelares de los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Afirmamos lo anterior pues no es un secreto que con dicho sistema -tercerización- de manera sistemática se burlan derechos laborales de los trabajadores, para robustecer esta aseveración señalaremos un ejemplo; el reparto de utilidades -contemplado en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 119 al 131- donde se establece el derecho a favor de los operarios a que le sea entregada una cantidad de dinero por este concepto; la cual se obtiene a partir de un porcentaje de utilidad o renta gravable obtenida por el patrón empleador, porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, monto que debe ser pagadero dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se entera el impuesto anual. Sin embargo es que al utilizarse el sistema de subcontratación el empleado en sentido estricto resulta ser trabajador del intermediario y no de la empresa productiva -que es la que obtiene la utilidad-, de donde tenemos un claro ejemplo de la acción fraudulenta en perjuicio de la clase trabajadora, esto por mencionar uno de varios ejemplos.

Por lo que podemos afirmar que con motivo del neoliberalismo nuestro Derecho mexicano del trabajo ha flexibilizado las relaciones laborales, lo que incluso fue calificado como constitucional y convencional por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de las siguientes tesis:

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-

D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN ESE RÉGIMEN, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. Dichos preceptos, adicionados por el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el principio de seguridad jurídica, pues tal regulación persigue un fin constitucionalmente legítimo, relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho, protegiéndolos ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista. Esta medida permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede desprotegido respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social, ya que para proteger sus derechos, el legislador, en los artículos 15-B y 15-C invocados, estableció como condición para el usuario de los servicios contratados bajo este régimen, la verificación permanente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo”¹⁶⁸.

“SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLAN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO. Los artículos citados, que regulan el régimen de subcontratación laboral, no violan el derecho a la libertad de trabajo, sino que son acordes con el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues contienen una regulación especial para efectos de que, tanto empresas contratistas como contratantes desarrollen su actividad productiva, sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación bajo el régimen de

¹⁶⁸ Amparo en revisión 244/2015, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, t. 2a. LXXXII/2015, 28 de agosto de 2015, p.1203.

subcontratación, deberán cumplir con un mínimo de condiciones que permitan que su actividad se realice con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores”¹⁶⁹.

Tendencias neoliberales que en reforma de 30 de noviembre de 2012 de nueva cuenta golpean fuertemente a la clase trabajadora, entre otras cosas, con la limitación de los salarios caídos en juicio laboral por despido injustificado, de lo que se hablaremos a continuación.

En opinión de Porfirio Marquet Guerrero la iniciativa del ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, la cual desemboca en la reforma laboral de 2012, se califica como de tendencia empresarial, pues expresamente se señaló que tenía por objeto incrementar el empleo, reconoce la figura de la subcontratación y crea nuevas formas eventuales de contratación laboral; protegiendo y promoviendo así factores empresariales como la productividad y la competitividad¹⁷⁰. Lo que nos confirma la tendencia e influencia neoliberalista en nuestro Derecho mexicano del trabajo.

2.6 REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS CAÍDOS

Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012 se reforma el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, fecha a partir de la cual queda de la siguiente manera:

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la

¹⁶⁹ Amparo en revisión 244/2015, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, t. 2a. LXXXIII/2015, 28 de agosto de 2015, p.1202.

¹⁷⁰ *cfr.* Marquet Guerrero, Porfirio. “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo” en: Kurczyn Villalobos, Patricia, *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social*. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones”¹⁷¹.

De donde nos podemos percatar que el legislador federal tiene a bien -contra todo razonamiento histórico, social, cultural y sobre todo jurídico- limitar el derecho de los salarios caídos en juicio a solo un año, para después de que transcurra ese año de juicio se pase a calcular un interés que equivale, aproximadamente, al treinta por ciento del salario diario percibido por el trabajador que fue separado injustificadamente.

Lo anterior bajo argumentos relativos a la competitividad de las empresas, conservar las fuentes de empleo, así como a supuestos actuares deliberados de los trabajadores alargando juicios para obtener beneficios económicos mayores a los debidos. Concretamente en la exposición de motivos de dicha reforma se refiere lo siguiente:

“Resulta insoslayable otorgar una respuesta integral, justa y equilibrada a esta problemática para incorporar en la legislación laboral medidas que permitan conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los

¹⁷¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 48, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

centros de trabajo.

Con base en los razonamientos que a continuación se exponen, avanzaremos hacia mejores niveles de bienestar. Por tal motivo se propone:

(...)

10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución -de manera sustancial- de los tiempos procesales para resolver los juicios”¹⁷².

Señalamientos que resultan dogmáticos pues no existen estadísticas, estudios o datos que así lo confirmen, tan es así que no son citados en esta exposición.

Dentro de la presente investigación y con la intención de clarificar dichas afirmaciones se solicitó a la otrora Secretaria de Competitividad Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla a través de su departamento de transparencia, actualmente denominada Secretaria del Trabajo del Estado de Puebla, para que informara:

- a. La cantidad de juicios laborales por despidos injustificados que se presentaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla en las anualidades de; 2010,2011.2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018;
- b. El porcentaje de los juicios laborales por despidos injustificados que,

¹⁷² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf

ventilados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, llegan hasta el dictado de un laudo, esto en las anualidades de: 2010,2011.2012.2013, 2014, 2015, 2016,2017 y 2018;

- c. El porcentaje de los laudos condenatorios -únicamente respecto de la acción principal demandada- que dicta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla dentro de los juicios por despido injustificado, esto en las anualidades de; 2010, 2011, 2012, 2013, 2014. 2015, 2016. 2017 y 2018;
- d. El porcentaje de los laudos condenatorios -que dicta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla respecto de los juicios por despido injustificado- que son cumplidos por los condenados, esto en las anualidades de; 2010,2011,2012, 2013,2014.2015, 2016.2017 y 2018;
- e. La estadística relativa a la duración de los juicios laborales por despidos injustificados, ventilados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, esto en las anualidades de; 2010.2011.2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 Y 2018.

Lo que nos presenta una muestra de lo que ocurre a nivel nacional, dicho informe fue registrado como Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019¹⁷³ y de este se obtuvieron los siguientes datos:

- a. La cantidad de juicios laborales por despidos injustificados que se presentaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla en las anualidades de: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
No.	4233	4467	4285	4464	4681	4445	4192	4568	4081

Figura 3. Juicios laborales 2010-2018. Secretaria de Competitividad Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla, Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019.

- b. El porcentaje de los juicios laborales por despidos injustificados que, ventilados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de

¹⁷³ Ver Anexo 3

Puebla llegan hasta el dictado de un laudo, esto en las anualidades de 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
%	42	39	38	38	36	40	37	34	41

Figura 4. Despidos injustificados 2010-2018. Secretaria de Competitividad Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla, Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019.

- c. El porcentaje de laudos condenatorios únicamente respecto de la acción principal demandada, dentro de los juicios por despido injustificados en las anualidades de 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
%	57	57	58	55	57	57	60	61	62

Figura 5. Laudos Condenatorios 2010-2018. Secretaria de Competitividad Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla, Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019.

- d. El porcentaje de laudos condenatorios que dicta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla respecto de los juicios por despido injustificado, que son cumplidos por los condenados, esto en las anualidades de: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
%.	63	59	58	64	58	58	60	58	47

Figura 6. Porcentaje de laudos condenatorios 2010-2018. Secretaria de Competitividad Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019.

- e. La estadística relativa a la duración de los juicios laborales por despidos injustificados, en las anualidades 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018: Es de aproximadamente 4 o 5 años, de acuerdo al interés de las partes en ofrecer y desahogar las pruebas para la conclusión del Juicio¹⁷⁴.

¹⁷⁴ Unidad Transparencia de la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Respuesta en el Sistema de Solicitudes de Información, Folio 02/PERSONAL/2019, 22 agosto 2019.

Informe que desvirtúa la afirmación contenida en la exposición de motivos precitada pues del mismo se evidencia, entre otras cosas, que el porcentaje de los juicios laborales que llega hasta el dictado de un laudo baja sensiblemente -menos de cincuenta por ciento-, donde si luego tomamos en consideración solo los laudos condenatorios respecto de la acción principal, de los cuales no todos son ejecutados -pues según la estadística tenemos que máximo un sesenta y cuatro por ciento de dichas sentencias es cumplido-, de donde entonces tenemos que es aproximadamente el diez por ciento de los juicios iniciados los que tienen un impacto real en lo relativo a la condena de salarios caídos -esto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla-. Para mayor claridad de nuestra exposición graficamos los datos obtenidos del informe de la siguiente manera:

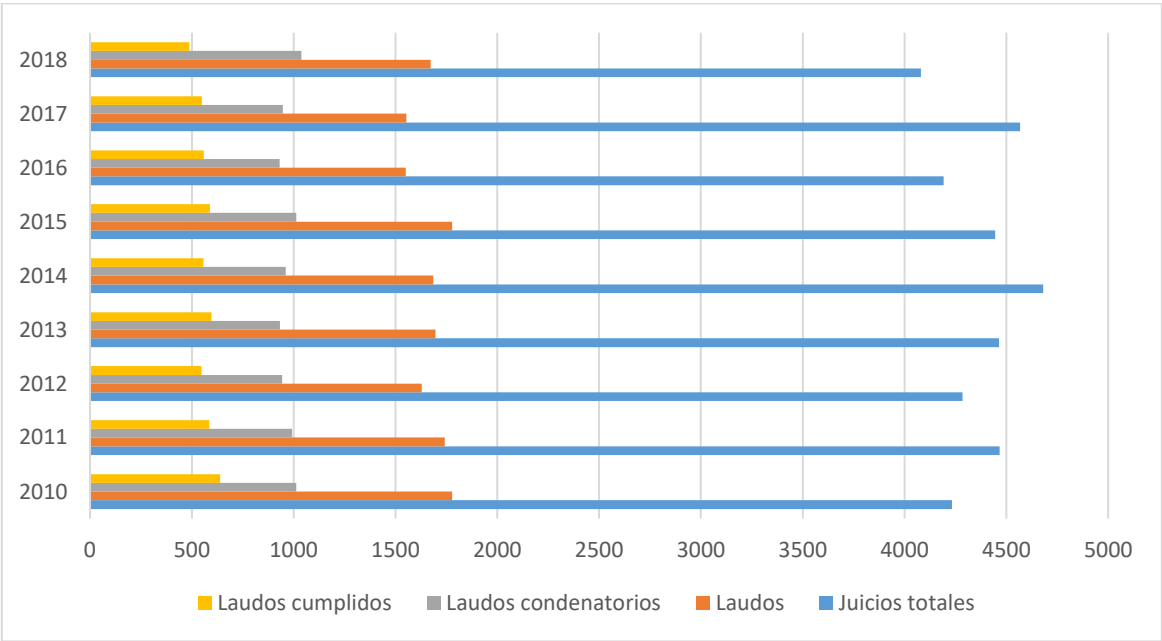


Figura 7. Grafica de datos de conciliación. 2010-2018. Elaboración propia con datos obtenidos de Secretaria de Competitividad Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla. Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019.

En segundo lugar, tenemos que del mismo informe se desprende que la afluencia de juicios laborales con motivo de despidos injustificados de 2010 a 2018 -antes y después de la reforma- es muy similar pues no tiene cambios significativos lo que nos hace presumir fundadamente que la problemática del despido laboral se

mantiene constante y sin cambios sustanciales, es decir no se disminuyen los juicios por despidos en nuestra entidad federativa.

Por último, del informe rendido por la autoridad del trabajo en el estado de Puebla de igual manera se desprende que desde 2010 a 2018 los juicios por despidos injustificados tienen como media de duración de cuatro a cinco años, sin que existan cambios considerables después de la reforma de 30 de noviembre de 2012.

En concordancia con lo anterior podemos señalar que los datos contenidos en la exposición de motivos de la reforma laboral a que hago referencia resulten simples percepciones subjetivas, que son diversos a los hechos y circunstancias que ciertamente encierra la problemática de los juicios laborales por despidos injustificados en nuestro país.

Independientemente de lo anterior se considera que los legisladores pasan por alto, al menos, tres figuras procesales en materia de Derecho individual del trabajo que tienen como fin precisamente el evitar beneficios económicos indebidos o excesivos por parte de la clase trabajadora a costa de las fuentes de empleos - que como ha quedado precisado es uno de los argumentos principales de la reforma en comento-, y que son los siguientes:

- **EL OFRECIMIENTO DE REINSTALACIÓN AL TRABAJADOR.** Esta figura no se encuentra contemplada "*per se*" en la Ley Federal del Trabajo, pues es fruto de la jurisprudencia. Lo que ha convertido el ofrecimiento al trabajo u ofrecimiento de reinstalación en una figura sui-generis exclusiva del Derecho del trabajo donde la parte demandada en juicio, concretamente en la etapa de demanda y excepciones, ante el reclamo de un despido injustificado, niega la existencia del mismo -despido- y como consecuencia de lo anterior ofrece al demandante se reincorpore en sus actividades de manera normal, esto con la intención de que la relación laboral subsista. Es decir, resulta una figura sui generis dentro de juicio en la que la patronal sin aceptar los hechos constitutivos de la acción de despido, pues dicha figura resulta distinta a la de un allanamiento, pone a disposición del trabajador su empleo, pero sin que esto implique la aceptación del reclamo realizado por el demandante. Al

respecto la otrora Cuarta Sala de nuestro máximo tribunal constitucional se pronuncia en lo relativo a la figura jurídica de la reinstalación en los siguientes términos:

“OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE NATURALEZA DIFERENTE AL ALLANAMIENTO. De la confrontación realizada entre la institución del allanamiento y la figura del ofrecimiento del trabajo, se llega a la conclusión de que se trata de actos cuya naturaleza jurídica, características y efectos legales difieren notablemente entre sí, pues mientras el primero requiere para su existencia y eficacia que se reconozca, de manera expresa e indubitable, la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, la veracidad de los hechos narrados y los fundamentos de derecho invocados, el ofrecimiento únicamente consiste en la oferta que hace el patrón al trabajador para que éste se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento en relación a las anteriores circunstancias, sino que, por el contrario, este último debe ir siempre asociado a la negativa del despido y, por ende, de los hechos y fundamentos en que se apoya la reclamación de reinstalación. Además, los efectos que producen también se diferencian en la medida de que cuando el allanamiento resulta eficaz la consecuencia es que la controversia se vea agotada en el aspecto involucrado; en cambio, el ofrecimiento del trabajo, cuando es de buena fe, produce que la carga probatoria del despido alegado se invierta al trabajador actor. En consecuencia, al no constituir el ofrecimiento del trabajo un allanamiento a la acción de reinstalación ejercitada, la Junta responsable debe analizar la buena o mala fe del ofrecimiento y con base en las pruebas aportadas al juicio, resolver la concerniente a la procedencia de la acción de reinstalación”¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Contradicción de tesis 44/91, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Octava Época, 4a./J. 11/93, 15 de febrero de 1993, p.19.

Ofrecimiento al trabajo que tiene como consecuencia jurídica directa e inmediata que los salarios caídos se topen o limiten dentro del juicio laboral por despido, esto a la fecha en que la reinstalación del trabajador tenga verificativo.

Dicho de otra manera el ofrecimiento al trabajo es la herramienta idónea para el patrón con la cual limita la onerosidad de los juicios laborales, pues como ha quedado anotado en líneas que anteceden la reinstalación del demandante detiene el computo de los salarios caídos dentro del proceso, pues estos se limitan a actualizarse del momento del despido hasta el de la reincorporación del trabajador, siempre y cuando el trabajador obtenga laudo favorable. Al respecto los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación se han pronunciado en el siguiente tenor:

“SALARIOS CAÍDOS. DERECHO DE. COMPRENDE DESDE LA FECHA DE SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR HASTA AQUELLA EN QUE SE REALICE LA REINSTALACIÓN. Conforme a los lineamientos establecidos en el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos están íntimamente relacionados con la procedencia de la acción principal ejercida y que se origina en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, así como la injustificación del mismo, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho a la reinstalación y al pago de sus salarios constituyen aspectos de una misma obligación jurídica. Por tanto, el derecho de pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella otra en la cual el patrón realice materialmente la reinstalación que se le demandó, y no se interrumpe por el simple allanamiento del patrón al aceptar reinstalarlo, sino hasta el momento en que se repone al trabajador en su puesto en forma real y efectiva”¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Amparo directo 32/93, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Octava Época, t. IV.3o. J/39, 17 de febrero de 1993, p.45.

“REINSTALACION, NATURALEZA SECUNDARIA DE LA ACCION DE. Toda vez que durante la tramitación del juicio laboral el trabajador actor fue reinstalado en su puesto, el conflicto se redujo a establecer la procedencia o improcedencia del pago de salarios caídos demandados, a partir de la fecha del despido o a la en que tuvo lugar la reposición. Siendo ésta acción de naturaleza secundaria, sólo tiene lugar cuando se ha justificado la existencia de una separación injustificada”¹⁷⁷.

En este momento resulta importante hacer hincapié en un tema relativo al Derecho procesal del trabajo, pero inherente a nuestro tópic. Debemos puntualizar que dentro del juicio ordinario laboral por despido injustificado, en términos de lo dispuesto por la fracción IV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que exista controversia en lo relativo a la terminación del contrato de trabajo será carga procesal del patrón justificar lo relativo a la conclusión o no del mismo -relación laboral-, dicho en otras palabras la carga procesal relativa al despido por regla general recae en la parte patronal. Una vez precisado lo anterior es dable señalar que la figura procesal del ofrecimiento al trabajo, además de limitar los salarios caídos que eventualmente puedan generarse en el juicio por despido -en caso de que el accionante obtenga laudo favorable- tiene como diverso efecto procesal que la carga de la prueba se revierta hacia el trabajador, es decir que en estos casos sea el accionante quien deba justificar la existencia del despido para de esta manera pueda obtener un laudo favorable y así se actualicen los salarios caídos generados desde el despido y hasta la fecha que fue reinstalado el trabajador. Luego entonces es que si el demandante no acredita en el juicio respectivo el despido aludido consecuentemente no se

¹⁷⁷ Amparo directo 4876/57, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Sexta Época, 3 de diciembre de 1958, p.84.

actualizarán a su favor salarios caídos, ante la inexistencia del despido alegado.

Ahora bien, resulta importante dar respuesta a la pregunta siguiente; ¿qué pasa si el trabajador se rehúsa a aceptar la reinstalación ofrecida? dicha situación tendría dos consecuencias en juicio; 1) En caso de que el ofrecimiento sea calificado de buena fe -es decir si el ofrecimiento es en los mismos términos y condiciones en que el trabajador venía laborando- se revierte la carga de la prueba para que el accionante justifique la existencia del despido, que como ya quedó apuntado de esto depende la actualización de los salarios caídos. Luego entonces tenemos que salvo que el accionante ciertamente haya sido despedido -y tenga pruebas de ello- el patrón resultará condenado en lo relativo, caso contrario y en la hipótesis de que el trabajador únicamente pretenda obtener un lucro aludiendo un despido injustificado es que este se encontrará limitado a acreditar la existencia de un despido que ciertamente nunca aconteció; 2) En caso de que la acción principal del accionante sea la de reinstalación y niegue dicho ofrecimiento al trabajo se actualiza la figura de acción inválida, la cual analizaremos a detalle más adelante, pero que podemos adelantar conlleva un laudo absolutorio a favor del patrón ante la falta de interés de parte del trabajador; 3) A criterio propio se considera que la negativa del trabajador a reinstalarse, debe tener como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, y consecuentemente la limitación de los salarios caídos, teniendo aplicación por analogía el contenido de los artículos 948 y 519 párrafo último de la Ley Federal del Trabajo, esto con independencia de que el accionante pueda acreditar que el despido reclamado ciertamente fue injustificado. Efectivamente la falta de interés del demandante de ser repuesto en sus labores debe limitar los salarios caídos -al momento de la declinación del trabajo- ya que para ese momento es claro que la intención real del trabajador no es continuar con el vínculo laboral.

De ahí que el ofrecimiento del trabajo constituye una simple y contundente defensa en juicio que los patrones tienen ante reclamos de mala

fe e infundados a manos de trabajadores que solo pretendan beneficios económicos indebidos, defensa la cual reduce de manera importante lo cuantioso de las resultas de los juicios laborales por despidos injustificados.

Figura procesal que fue pasada por alto por el legislador federal al momento de reformar la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48 en lo relativo a la longevidad de los salarios caídos.

- ACCIÓN INVALIDA. Figura jurídica en materia de Derecho del trabajo que de igual manera tiene su génesis en la jurisprudencia de los tribunales de amparo, ya que su existencia no se encuentra contemplada en ley, esta figura impide que se analice el despido alegado al momento del dictado del laudo. La acción invalida estriba en los siguientes supuestos; 1) Demanda por despido injustificado en la que la acción principal intentada lo sea la reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo, 2) Durante la audiencia de ley en su etapa de demanda y excepciones el patrón niegue el despido demandado y ofrezca al trabajador se reinstale en los mismos términos y condiciones en que venía laborando, 3) Que el trabajador por si o por conducto de su apoderado con facultades se niegue a aceptar dicho ofrecimiento de reinstalación al trabajo, 4) Al momento del dictado del laudo la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento analice la buena fe del ofrecimiento del trabajo realizado por el patrón, es decir si el mismo fue ofertado en los mismos términos y condiciones en que el trabajador venia laborando, y si efectivamente la intención de la parte patronal es que subsista el vínculo laboral entre las partes, 5) En caso de que resulte de buena fe el ofrecimiento de reinstalación, y tomando en consideración que la acción ejercitada fue de igual manera de reinstalación, sin embargo el trabajador se negó a ser reinstalado, es que se patentice el desinterés del trabajador de realmente regresar a sus labores y en cambio se muestra el único interés de obtener un beneficio económico, consecuentemente ese rechazo y desinterés destruye la acción de reinstalación demandada y la Junta de esta manera se encuentra impedida de estudiar la existencia o inexistencia de la separación demandada.

Es importante hacer hincapié en el hecho de que dicha figura es estudiada y determinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta el momento del dictado del laudo respectivo, es decir una vez concluido el juicio y la misma constituye una figura jurídica de estudio preferente ya que aun y cuando se haya justificado el despido relativo, no se podrá dictar laudo condenatorio, pues de acuerdo a los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el interés constituye un elemento esencial de la acción, y ante la falta de interés es que no sea dable condenar en lo relativo. Al respecto nuestro máximo tribunal constitucional y diversos tribunales Colegiados de Circuito se han pronunciado en el siguiente sentido:

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO. Los artículos 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al trabajador que se considera despedido injustificadamente, la posibilidad de que, a su elección, ejercite la acción de cumplimiento de contrato mediante reinstalación, o bien, la de pago de una indemnización, procediendo en ambos casos el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que quede satisfecha la pretensión que eligió, aunque no se demanden expresamente. Ahora bien, si opta por la primera acción y el patrón le ofrece regresar al trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando el servicio, pero aquél rechaza dicha oferta, ello traerá como consecuencia la imposibilidad de la Junta para condenar a la reinstalación contra la voluntad expresa del trabajador, porque tal rechazo destruye la pretensión de reinstalación, en virtud de entrañar un desinterés de su parte en que se cumpla la acción que ejerció (cumplimiento de contrato), aun cuando se acredite que fue víctima de un despido arbitrario, puesto que el interés constituye un

elemento esencial de la acción, sin el cual no es posible que se dicte un laudo que condene a la reinstalación”¹⁷⁸.

“REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. SE INVALIDA DICHA ACCIÓN SI AL TRABAJADOR SE LE OFRECE EL TRABAJO DE BUENA FE Y LO ACEPTA, PERO AQUÉLLA NO SE REALIZA POR CAUSAS IMPUTABLES A ÉL, TODA VEZ QUE ELLO DENOTA FALTA DE INTERÉS JURÍDICO POR OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO. La acción de reinstalación por despido injustificado promovida en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, queda invalidada si al trabajador se le ofreció el trabajo -de buena fe- y éste lo aceptó, pero aquélla no se realizó por causas imputables a él, porque su conducta encaminada a resistirse a la reinstalación denota falta de interés jurídico por obtener un laudo condenatorio, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO”¹⁷⁹.

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUANDO ES CALIFICADO DE BUENA FE, EL RECHAZO FICTO A LA PROPUESTA REINSTALATORIA EFECTUADA AL TRABAJADOR QUE

¹⁷⁸ Contradicción de tesis 6/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 2a./J. 24/2001, 8 de junio de 2001, p. 468.

¹⁷⁹ Amparo directo 6346/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. I.6o.T.353 L, 23 de agosto de 2007, p. 3271.

DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO Y SUS ACCESORIAS (SALARIOS CAÍDOS), POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO RESPECTO DE LA ACCIÓN PRINCIPAL INTENTADA. De las consideraciones plasmadas en la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia 2a./J. 24/2001, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 468, con el rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.", se obtiene que el rechazo de la oferta de trabajo efectuada en los mismos términos y condiciones en que se venía llevando a cabo el servicio, cuando se demanda la reinstalación y la misma es calificada de buena fe, invalida la acción de reinstalación intentada y, por ello, también se invalidan las accesorias (salarios caídos), al quedar evidenciado con la actitud del demandante, la falta de interés en que la acción de cumplimiento de contrato que solicitó prospere"¹⁸⁰.

- NEGATIVA AL ARBITRAJE. En tercer lugar tenemos la posibilidad de que el demandado se niegue a someterse al arbitraje establecido en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 870 a 891, y así evitar un perjuicio económico mayor por concepto de salarios caídos que se puedan generar durante todo el proceso laboral por despido injustificado -que en términos del informe rendido por la Secretaria de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico del Estado de Puebla en la Solicitud de Información Personal número 02/PERSONAL/2019, en el estado de Puebla un juicio de dicha naturaleza tiene una duración de 4 a 5 años aproximadamente-.

¹⁸⁰ Amparo directo 714/2016, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I.6o.T.353 L, 07 de abril de 2017, p. 1767.

Efectivamente el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de que la patronal se niegue a someterse al arbitraje contemplado en la misma legislación, lo cual tendría las siguientes consecuencias jurídicas; 1) Se tendrá por terminada la relación de trabajo, 2) Se condenará al patrón a la indemnización constitucional, 3) Se condenará al patrón a la indemnización contemplada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I y II, es decir la indemnización de 20 días por año de servicio en caso de relación de trabajo por tiempo indeterminado, o la indemnización correspondiente a la mitad de los salarios percibidos durante el tiempo de prestación del servicio en caso de relación de trabajo por tiempo determinado menor a un año, 4) Se condenará al pago de los salarios caídos desde la fecha del despido hasta el momento de que el patrón se niegue al arbitraje y cumpla con las condenas respectivas, 5) También se condenará al pago de la prima de antigüedad en términos de ley.

Lo que en este caso tendría como efecto que el patrón reduzca las consecuencias jurídicas y económicas que le conllevaría un juicio ordinario laboral por despido injustificado en caso de obtener un laudo contrario a sus intereses.

Instituciones jurídicas estas -ofrecimiento de reinstalación, acción invalida, negativa a someterse al arbitraje- que fueron ignoradas por el legislador federal al momento de reformar lo relativo a la tasación de los salarios caídos dentro de juicio ordinario laboral por despido injustificado -cuando el trabajador obtuviera laudo favorable-, pues es evidente que tanto la figura de ofrecimiento al trabajo, la acción invalida, así como la negativa al arbitraje atienden de manera frontal e integral la problemática planteada en la exposición de motivos de la reforma y evita que los trabajadores de manera indebida obtengan lucro excesivos a costa de las fuentes de empleo.

2.7 ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS CAÍDOS EN JUICIO ORDINARIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Como ya se dijo el artículo 48 -vigente- de la Ley Federal del Trabajo en su último

párrafo establece lo siguiente:

“Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones”¹⁸¹.

Porción normativa de la que se desprende la formula o modelo en que actualmente deben calcularse los salarios caídos -en caso de condena en contra del patrón- dentro de un juicio laboral, siendo la siguiente:

En primer lugar, se establece que los salarios caídos únicamente se generaran dentro del primer año de juicio.

Una vez acaecido el año de juicio, y si aún no culmina este, se procederá a calcular un interés, que se obtiene multiplicando el salario del trabajador por 15 meses, cantidad respecto de la cual se deberá obtener un dos por ciento. Siendo este monto el que corresponde al interés que mensualmente deberá devengar el trabajador, al realizar el ejercicio precitado nos percatamos que dicho interés corresponde aproximadamente a un 30 por ciento del salario original del operario.

Todo esto, como ya quedó previamente apuntado, solo en caso de que se obtenga un laudo favorablemente dentro de un juicio laboral por despido injustificado, caso contrario no se actualizan ni los salarios caídos ni los intereses correspondientes.

Al respecto del cálculo de los intereses establecidos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo algunos tribunales Colegiados de Circuito ya se han pronunciado al respecto, dictando entre otros el siguiente criterio:

“INTERESES GENERADOS CONFORME AL ARTÍCULO 48, TERCER PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. FORMA DE

¹⁸¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 48, Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html.

CUANTIFICARLOS. El precepto citado determina que el trabajador tendrá derecho a la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o a la indemnización con el importe de 3 meses de salario, así como al pago de salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses y, además, si al concluir ese término no se ha dictado el laudo o no se le ha dado cumplimiento, se pagarán también los intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento de su pago. Ahora bien, de la interpretación correlacionada del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y de la exposición de motivos que originó su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, se concluye que lo considerado por el legislador tuvo dos motivos: 1) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos; y, 2) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo y, por ello, indirectamente incidiría en otros problemas para la economía nacional; en tales condiciones, al cuantificar los aludidos intereses, no debe aplicarse el interés capitalizable utilizado en operaciones mercantiles, pues ello daría lugar a que mes con mes se capitalizaran los intereses, lo que desde luego sería contrario al propósito de conservar las fuentes de empleo; en consecuencia, la cuantificación del 2% mensual debe aplicarse por una sola ocasión al momento de llevarse a cabo el pago, esto es, obteniendo el importe de 15 meses de salario, que es la base del cálculo porcentual, a la cantidad resultante se le aplicará el porcentaje indicado, y el monto obtenido será el importe que deberá pagar mensualmente el patrón al trabajador”¹⁸².

Para mayor claridad de la exposición plasmaremos una tabla comparativa ilustrando

¹⁸² Contradicción de tesis 14/2015, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. PC.I.L. J/21 L, 6 de junio de 2016, p. 1911.

la manera en que se actualizan -únicamente- los salarios caídos, antes y después de la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Para lo cual estableceremos un hipotético caso, donde un trabajador que despedido injustificadamente demande la acción relativa, y obtenga un laudo favorable respecto de la acción principal, en este ejemplo el trabajador venia percibiendo el salario mínimo - $\$102.68$ - y su litigio duró 3 años.

Primeramente habrá que determinar cómo se aplica la formula establecida en ley consistente en; “se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago” lo que se actualiza de la siguiente manera:

SALARIO DIARIO	QUINCE MESES DE SALARIO	2 POR CIENTO	TOTAL MENSUAL
$\\$102.68$	$\$102.68 \times 30 \text{ días} \times 15 \text{ meses} = \$46,206.00$	$\$46,206.00 \times 2\% = \924.12	$\\$924.12$

Figura 8. Cálculo de Salarios caídos. Elaboración propia con datos obtenidos de la actualización de los salarios caídos de un trabajador, de acuerdo con el salario mínimo vigente establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2019.

Luego entonces es que el interés mensual establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, una vez transcurrido el primer año del juicio laboral -en el ejemplo planteado- asciende a la cantidad de $\$924.12$.

Una vez explicado lo anterior es que los salarios caídos e intereses en el ejemplo que aquí presentamos se actualizarían de la siguiente manera:

SALARIO DIARIO	SALARIOS CAÍDOS LFT ANTERIOR A REFORMA	SALARIOS CAÍDOS/INTERESES LFT VIGENTE
$\\$102.68$	1er año = $\$37,478.20$ (365 días) 2do año = $\$37,478.20$ (365 días) 3er año = $\$37,478.20$ (365 días)	1er año = $\$37,478.20$ (365 días) 2do año = $\$11,089.44$ $\$924.12$ (promedio 15 meses a razón del 2% mensual) x12 3er año = $\$11,089.44$

SALARIO DIARIO	SALARIOS CAÍDOS LFT ANTERIOR A REFORMA	SALARIOS CAÍDOS/INTERESES LFT VIGENTE
	1095 días a razón de \$102.68 pesos diarios	\$924. 12 (promedio 15 meses a razón del 2% mensual) x12
	TOTAL= \$112,434.60	TOTAL= \$59,657.08

Figura 9. Comparación de cálculo se salarios caídos. Elaboración propia con datos obtenidos de la actualización de los salarios caídos de un trabajador antes de la reforma de 30 de noviembre de 2012.

De donde podemos visualizar que la parte actora, con motivo de la reforma, percibe una importante monto menor por concepto de salarios caídos. Para mayor claridad de la exposición en la siguiente tabulación plasmaremos la diferencia porcentual de los salarios caídos, en proporción a los intereses establecidos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, según la duración del juicio laboral correspondiente:

ANUALIDAD DEL JUICIO	SALARIOS CAÍDOS LFT ANTERIOR A REFORMA	SALARIOS CAÍDOS E INTERESES LFT VIGENTE	DIFERENCIA %
1º	\$37,478.20	\$37,478.20	--
2º	\$74,956.40	\$48,567.64	64.79%
3º	\$112,434.6	\$59,657.08	53.05%
4º	\$149,912.80	\$70,446.52	46.99%
5º	\$187,391.00	\$81,535.96	43.51%
6º	\$224,869.20	\$92,625.40	41.19%

Figura 10. Diferencia de cálculo de salarios caídos. Elaboración propia con datos obtenidos de la actualización de los salarios caídos de un trabajador antes de la reforma de 30 de noviembre de 2012.

De donde notamos una decreciente percepción de salarios caídos, ahora considerandos y cuantificados como salarios caídos e intereses, que van desde 64.79 por ciento -en el segundo año de juicio- hasta el 41.19 por ciento -en el sexto año de juicio- .

CAPÍTULO 3

DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL

Hans Kelsen presenta al orden jurídico de forma escalonada o piramidal, donde en la cúspide se encuentra una norma -hipotética- fundamental, de la cual emana la validez de resto del orden jurídico. En dichos sistemas no todas las normas son del mismo nivel, sino que se encuentran jerarquizadas, de ahí que se hable de un orden jurídico escalonado o piramidal. Consecuentemente Kelsen distingue las normas en; fundamentales, primarias, secundarias o derivadas.

De acuerdo con Kelsen, se presupone que estas normas secundarias o derivadas fueron creadas acorde a la norma hipotética fundamental, luego entonces, todas las normas al derivar de la fundamental conforman un sistema normativo.

Nuestro sistema jurídico resulta coincidente con la teoría expuesta por el jurista austriaco, esto es así pues el artículo 1º Constitucional, en su párrafo primero, así como el artículo 133 de la misma son categóricos al determinar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes acordes a esta, serán consideradas como ley suprema. Preceptos constitucionales que mandatan textualmente lo siguiente:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”¹⁸³.

¹⁸³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados”¹⁸⁴.

Cánones estos que dan pauta al principio que conocemos como “supremacía constitucional”, el cual tiene como objeto el reafirmar o confirmar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la principal fuente de Derecho mexicano y la que consecuentemente no puede ser vulnerada, o desatendida ya sea por un acto de particular, de autoridad, o inclusive por la misma legislación -que derive tanto del Congreso de la Unión como de los Congresos de las entidades federativas-.

Sin que sea obstáculo para determinar lo anterior la soberanía y libertad de las entidades federativas en nuestro país, quienes gozan de autonomía para autorregularse en lo relativo a su régimen interior, tal como lo establece el artículo 40 de la misma Constitución, mandato el cual es del siguiente tenor:

“Artículo 40. Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental”¹⁸⁵.

En este orden de ideas es evidente que a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran subordinadas desde las leyes federales, generales, estatales y reglamentos, corriendo la misma suerte los contratos

¹⁸⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 133. Disponible en; <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

¹⁸⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 40, Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

colectivos e individuales del trabajo. Es decir, lo que se busca es que estas últimas resulten compatibles y acordes a la primera -Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos-.

Ahora bien, respecto a la supremacía constitucional la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en el sentido de que nuestra Constitución Federal se ubica en la cúspide del orden jurídico superior nacional, en el cual y, por debajo de ella se encuentran los tratados internacionales y las leyes generales, por lo cual deben predominar las disposiciones de la primera, entre otros criterios en lo relativo, se ha pronunciado a través de las siguientes jurisprudencias:

“SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL Y ORDEN JERÁRQUICO NORMATIVO, PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL QUE LOS CONTIENE. En el mencionado precepto constitucional no se consagra garantía individual alguna, sino que se establecen los principios de supremacía constitucional y jerarquía normativa, por los cuales la Constitución Federal y las leyes que de ella emanen, así como los tratados celebrados con potencias extranjeras, hechos por el presidente de la República con aprobación del Senado, constituyen la Ley Suprema de toda la Unión, debiendo los Jueces de cada Estado arreglarse a dichos ordenamientos, a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las Constituciones o en las leyes locales, pues independientemente de que conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Estados que constituyen la República son libres y soberanos, dicha libertad y soberanía se refiere a los asuntos concernientes a su régimen interno, en tanto no se vulnere el Pacto Federal, porque deben permanecer en unión con la Federación según los principios de la Ley Fundamental, por lo que deberán sujetar su gobierno, en el ejercicio de sus funciones, a los mandatos de la Carta Magna, de manera que si las leyes expedidas por las Legislaturas de los Estados resultan contrarias a los preceptos constitucionales, deben predominar las disposiciones del Código Supremo y no las de esas leyes ordinarias, aun cuando procedan de acuerdo con la Constitución Local correspondiente, pero sin que ello entrañe a favor

de las autoridades que ejercen funciones materialmente jurisdiccionales, facultades de control constitucional que les permitan desconocer las leyes emanadas del Congreso Local correspondiente, pues el artículo 133 constitucional debe ser interpretado a la luz del régimen previsto por la propia Carta Magna para ese efecto”¹⁸⁶.

“SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL Y LEY SUPREMA DE LA UNIÓN. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL. A partir de la interpretación del precepto citado, si aceptamos que las Leyes del Congreso de la Unión a las que aquél se refiere corresponden, no a las leyes federales sino a aquellas que inciden en todos los órdenes jurídicos parciales que integran al Estado Mexicano y cuya emisión deriva de cláusulas constitucionales que constriñen al legislador para dictarlas, el principio de "supremacía constitucional" implícito en el texto del artículo en cita claramente se traduce en que la Constitución General de la República, las leyes generales del Congreso de la Unión y los tratados internacionales que estén de acuerdo con ella, constituyen la "Ley Suprema de la Unión", esto es, conforman un orden jurídico superior, de carácter nacional, en el cual la Constitución se ubica en la cúspide y, por debajo de ella los tratados internacionales y las leyes generales”¹⁸⁷.

Lo anterior nos lleva a la necesidad de desentrañar, o al menor entender claramente, el alcance de los cánones consagrados dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de esta manera se pueda realizar un correcto control de la constitución.

¹⁸⁶ Tesis de jurisprudencia 80/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, 1a./J. 80/2004, 22 de septiembre de 2004, p. 264.

¹⁸⁷ Amparo en revisión 120/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, P. VIII/2007, 13 de febrero de 2007, p. 6.

3.2 CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD

De acuerdo con la doctrina alemana podemos clasificar el control de constitucionalidad en abstracto y concreto¹⁸⁸.

El control abstracto de la constitucionalidad, solo aplicable a normas generales y ordinarias, estriba en la confrontación o contraste entre estas normas y los preceptos constitucionales, esto con el fin de determinar si las primeras contravienen o no los cánones constitucionales, análisis que se realiza con independencia de la manera en que se aplique la norma puesta en cuestión al caso concreto¹⁸⁹.

Por su parte el control concreto de constitucionalidad, parte de la interpretación de la norma con motivo de la aplicación de la misma a un caso concreto de aplicación y que consecuentemente afecta a sujetos determinados a partir de casos individualizados, es decir se tiene una perspectiva al caso especial¹⁹⁰.

De tal suerte tenemos como diferencias que en el control abstracto solo se interpreta el texto de la norma, en tanto que en el control concreto se tiene una interpretación orientada a los hechos particulares a estudio, y consecuentemente a partir de ambos se pueden obtener resultados diferentes.

Luego entonces para el efecto de hacer cumplir lo anterior se instituyeron mecanismos o medios de control constitucional, es decir vías de defensa de la Constitución con los que se pretende garantizar la supremacía constitucional.

Es importante señalar que el control de constitucionalidad ya había sido planteado -en términos generales- hace algunos siglos, a principios del siglo XIX, concretamente en febrero de 1803, en uno de los juicios más significativos de los Estados Unidos de Norte América. Lo fue a través del juicio de Marbury contra Madison, donde el Juez que presidía la Suprema Corte de los Estados Unidos, John

¹⁸⁸ *cfr.* Brage Camanazo, Joaquín, *La acción de inconstitucionalidad*, reimpr., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, p. 79.

¹⁸⁹ *cfr. Idem.*

¹⁹⁰ *cfr. Idem.*

Marshall, junto con cinco jueces más que componían dicha Corte, consideraron que estos se encontraban facultados para revisar las leyes promulgadas por el legislativo, e incluso -consideraron- que tenían la facultad de poder nulificar dichas leyes, esto si de acuerdo a su criterio aquellas eran contrarias a la Constitución. Siendo esta la primera ocasión que un órgano de tipo judicial declara inconstitucional una ley¹⁹¹.

Por nuestra parte, en México, el primer antecedente lo tenemos en el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana -decreto también conocido como Constitución de Apatzingán- de 22 de octubre de 1814, el cual en su artículo 237 en la parte conducente establecía lo siguiente:

“Entretanto que la representación nacional, de que trata el capítulo antecedente, no fuere convocada, y siéndolo, no dictare o sancionare la Constitución permanente de la nación, se observará inviolable al tenor de este decreto”¹⁹².

Decreto que desde ese entonces establecía la inviolabilidad de la Constitución.

Fue así que posteriormente el artículo 24 del Acta Constitutiva de la Federación Mexicana, de 31 de enero de 1824, estableció lo siguiente:

“Las constituciones de los estados no podrán oponerse a esta acta ni a lo que establezca la Constitución General”.¹⁹³

Es decir, se establecía la imposibilidad de que las constituciones locales contravinieran la Constitución General. Lo que fue confirmado por la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 4 de octubre de 1824.

Y siguiendo esta misma línea la Constitución Política de la República Mexicana de 5 de febrero de 1857, en su artículo 126, estableció:

¹⁹¹ *cfr.* Valdés S., Clemente, “Marbury vs Madison, Un ensayo sobre el origen del poder de los jueces en los Estados Unidos”, *Jurídica Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*. México, Año 2, número 3 julio-diciembre 2017. P. 372

¹⁹² Cámara de diputados, *Derechos del Pueblo*, *op.cit.*, p. 133-4.

¹⁹³ *Idem.*

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la unión que emanen de ella, y todos los tratados hechos o que se hicieren por el presidente de la Republica, con aprobación del Congreso, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados”¹⁹⁴.

Precepto precitado que sustancialmente es el mismo al artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el cual mandataba originalmente lo siguiente:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la unión que emanen de ella, y todos los tratados hechos y que se hicieren por el presidente de la Republica, con aprobación del Congreso, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados”¹⁹⁵.

Artículo 133 el cual fue reformado por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en 18 de enero de 1934 para quedar como actualmente lo conocemos, es decir de la siguiente manera:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”¹⁹⁶.

Lo que pasó a ser confirmado con la reforma constitucional en materia de derechos

¹⁹⁴ Cámara de diputados, *Derechos del Pueblo*, *op.cit.*, p. 133-5.

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 133-6.

¹⁹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 2, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

humanos del mes de junio de 2011, donde el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus párrafos primero a tercero quedó de la siguiente manera:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

De lo anterior colegimos que desde la Constitución de Apatzingán y hasta el día de hoy se ha buscado en el Estado mexicano mantener el respeto e inviolabilidad de nuestro canon máximo, a través de un control de la constitucionalidad.

Al respecto tenemos como referencia obligada, la denominada Tesis Fraga, donde en el año de 1942 el jurista mexicano Gabino Fraga -otrora ministro de la Suprema Corte de la Nación- sustentó que todas las autoridades tienen la obligación de desatender las disposiciones legislativas que contravinieran la Constitución¹⁹⁷.

No obstante lo anterior, nuestro máximo tribunal constitucional,

¹⁹⁷ Poder Judicial de la Federación, *La Suprema Corte de Justicia durante el Gobierno del General Manuel Ávila Camacho (1940-1946)*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1942, p. 82.

recientemente, a través de su primera sala, en la jurisprudencia 1a./J. 4/2016, limitó de manera importante el control de constitucionalidad establecido en los artículos 1 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, criterio que es el siguiente:

“CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO. CONDICIONES GENERALES PARA SU EJERCICIO. La autoridad judicial, para ejercer el control ex officio en los términos establecidos en el expediente Varios 912/2010 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe asegurarse que se ha actualizado la necesidad de hacer ese tipo de control, es decir, en cada caso debe determinar si resulta indispensable hacer una interpretación conforme en sentido amplio, una en sentido estricto o una inaplicación, lo cual ocurre cuando se está en presencia de una norma que resulta sospechosa o dudosa de cara a los parámetros de control de los derechos humanos. De este modo, cuando una norma no genera sospechas de invalidez para el juzgador, por no parecer potencialmente violatoria de derechos humanos, entonces no se hace necesario un análisis de constitucionalidad y convencionalidad exhaustivo, porque la presunción de constitucionalidad de que gozan todas las normas jurídicas no se ha puesto siquiera en entredicho. Lo anterior es así, porque como se señaló en el citado expediente Varios, las normas no pierden su presunción de constitucionalidad sino hasta que el resultado del control así lo refleje, lo que implica que las normas que son controladas puedan incluso salvar su presunción de constitucionalidad mediante la interpretación conforme en sentido amplio, o en sentido estricto”¹⁹⁸.

Es decir, la Suprema Corte de Justicia determinó que si bien se encuentra determinada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la obligación de toda autoridad -en la medida de sus competencias- de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Sin embargo, lo anterior no

¹⁹⁸ Tesis de jurisprudencia 4/2016, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, 1a./J. 4/2016, 26 de enero de 2016, p. 430.

implica que en todo caso se deba hacer el estudio de constitucionalidad relativo, solo cuando a criterio de la autoridad de amparo exista sospecha de que la norma en cuestión pueda resultar inconstitucional, esto bajo el argumento de que toda norma debe presumirse constitucional. Luego entonces nuestro máximo tribunal constitucional determina que en caso de que una norma no parezca potencialmente contraria a los derechos humanos, entonces no se deberá realizar el estudio de constitucionalidad y convencionalidad establecido en los artículos 1 y 133 constitucionales.

Lo que al constituir jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos de lo dispuesto por el artículo 217 párrafo primero de la Ley de Amparo es de aplicación obligatoria a toda autoridad que haga funciones jurisdiccionales.

3.3 SUBYACENCIA DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DEL ARTÍCULO 123 APARTADO A FRACCIÓN XXII DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En términos de lo señalado en líneas precitadas es innegable que en nuestro sistema jurídico debe privilegiarse lo consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de esta manera lo establecido en la fracción XXII del Apartado A del Artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

Recordemos que para Schmitt las leyes constitucionales valen en virtud de la Constitución, “toda ley como regulación normativa, y también la ley constitucional, necesita para su validez en último término una decisión política previa, adoptada por un poder o autoridad políticamente existente”¹⁹⁹, de ahí que surja la necesidad de privilegiar el contenido de la misma.

Ahora bien, recordemos lo establecido en la fracción XXII del Apartado A del Artículo 123 de nuestra Constitución Federal, donde se mandata lo siguiente:

“XXII. — El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber

¹⁹⁹ Da Silva, José Alfonso. *Aplicabilidad de las normas constitucionales*. Trad. Nuria González Martín. Serie Doctrina Jurídica, Núm, 149, México, UNAM, 2003, p. 14.

ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”²⁰⁰.

Canon constitucional que dota al trabajador, que es despedido injustificadamente de su empleo, del derecho a ejercitar la acción de indemnización -a razón de 90 días de salario- o de cumplimiento del contrato de trabajo -reinstalación-, esto es así, como quedó apuntado previamente, pues el Constituyente de 1917 tuvo como intención que el obrero mexicano pudiera disfrutar de un empleo para la perpetuidad siempre y cuando a los intereses de este así conviniera. En concordancia con lo anterior el mismo artículo quinto constitucional refiere que el contrato de trabajo únicamente obligará al trabajador a prestar labores por el termino máximo un año, si es que a los intereses del empleado no conviene la continuación de la prestación del trabajo, de lo primeramente citado tenemos el nacimiento del principio de la denominada estabilidad en el empleo.

Para el maestro Mario de la Cueva la fracción veintidós de la Declaración de los derechos sociales tradujo en toda su magnificencia el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el trabajo, a cuyo efecto dotó a los trabajadores de los medios adecuados para la defensa de sus derechos²⁰¹.

En otro orden de ideas es importante señalar lo establecido en el diario de debates, concretamente en la cuarenta sesión ordinaria de fecha 13 de enero de 1917, donde se dio lectura al proyecto de bases sobre la legislación del trabajo, el cual en su parte medular establece lo siguiente:

“Creemos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases

²⁰⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

²⁰¹ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 254.

trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible los encontrados intereses de este y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura (...) bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo para que sea llevada a feliz efecto en esta ocasión y se llene el vacío existente en nuestros códigos, definiendo exactamente la naturaleza del contrato de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones, subordinadas a los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que demandan la conservación de la especie y el mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y de seguridad apetecible.

En consecuencia, es incuestionable el derecho del estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración mixta que debe tener como límite, ora señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para que en el ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías estipulando una jornada superior a la debida, para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material permiten en la generalidad de los negocios, a ser una remuneración liberal y justa a los trabajadores...”²⁰².

Texto que constituye el espíritu del Derecho constitucional del trabajo en México.

A través de dicha motivación el Constituyente de Querétaro pretende

²⁰² Cámara de diputados, *Derechos del pueblo*, op. cit. pp. 123-18-123-20.

reivindicar a la clase trabajadora -que históricamente ha sido objeto de múltiples abusos y represiones- otorgando a este importante grupo social las garantías y derechos mínimos que deben, de manera imperativa, ser observados por toda persona. Todo esto con la intención de buscar el equilibrio entre los factores de producción y la fuerza de trabajo.

Ahora bien, del mismo artículo 123 apartado A fracción XXII no se desprende “*per se*” la existencia de los salarios caídos, sin embargo es que dicha porción normativa consagra la protección contra el despido injustificado -ya sea indemnizando o cumpliendo el contrato de trabajo- y tomando en consideración que nuestra Constitución Federal como ley suprema contiene el espíritu y principios emanados del Constituyente a partir de los cuales deben desarrollarse las leyes reglamentarias. Luego entonces a partir de dicha fracción XXII del artículo 123 el legislador secundario tiene la labor de reglamentar para así proteger efectivamente a los trabajadores respecto a los despidos injustos.

En este orden de ideas resulta necesario acudir a ciertos antecedentes inclusive previos a la Ley Federal del Trabajo 1931, así como la vigente Ley Federal del Trabajo de 1970, al igual que los diarios de debates respectivos, para así comprender de manera adecuada el origen, concepto y finalidad de los salarios caídos.

Como ya lo señalamos anteriormente, nuestra Carta Magna originalmente establecía que las entidades federativas a través de sus congresos tendrían las facultades para emitir las disposiciones en materia del trabajo las cuales imperarían en cada uno de los estados -siempre estándose al contenido del artículo 123 Constitucional-.

La Ley estatal en materia del trabajo más significativa fue la del estado de Veracruz-Llave de 1918, durante la gestión del gobernador Cándido Aguilar, Ley del trabajo, que de acuerdo a Mario de la Cueva sirvió de base para la futura Ley Federal del Trabajo de 1931, legislación veracruzana que en su exposición de motivos refiere sustancialmente lo siguiente:

“La Ley del Trabajo no viene solo a cumplir con fríos deberes legales: responde a uno de los más encendidos anhelos de la Revolución que ha

sacudido que ha sacudido al país hace más de siete años, y que ha logrado ya, mediante esfuerzos consagrados con la sangre del pueblo, inscribir en la Carta Magna de la República, el precepto, reproducido por la del Estado, que sintetiza y condensa las conquistas de la revolución en materia de trabajo e impone a las autoridades el deber de que se habló en un principio.

En ese concepto, la primera obligación que se impuso al suscrito al formar la ley que sigue fue la de garantizar a las conquistas revolucionarias plena efectividad en la práctica...

La ley del Trabajo, quizás como ninguna otra, viene a afectar vivamente todos los intereses sociales, ya que las relaciones que rige son acaso las más universales -si cabe la expresión-, las que establecen y ligan a ricos y pobres, a grandes y a pequeños, sin dejar escapar casi a ningún individuo de la sociedad. En esa virtud, fue también deber fundamental del suscrito mantenerse dentro del más espíritu justiciero, no olvidar ni desdeñar ningunos intereses, con la mira constante de no imponer a nadie obligaciones ni otorgarle derechos que viniesen a producir desequilibrios sociales, choques o conflictos, siempre funestos para el buen acuerdo y gobierno de la sociedad toda. Se trataba, en efecto, de hacer una labor jurídica, es decir de traer a la vida perdurable y solemne del derecho, principios sanos; urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución; de ahí que, siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias de un modo definitivo y de manera que no pudiesen repetirse,..., como finalidad suma a establecer un equilibrio que no existía ni había existido nunca, precisamente en razón de que las injusticias cometidas pueden considerarse, según se ha dicho, como una de las causas primeras de las agitaciones y conmociones sociales...

La ley debe tener precisamente, como uno de sus objetos esenciales, el de procurar el adelantamiento de esas clases, el de darles los medios de que evolucionen y progresen; y para conseguir esto, era indispensable hacer una ley que no fuese para ellos una utopía sino, sino que llegase hasta donde ellos están, que los cobijase efectivamente bajo su manto protector, que les

hablase un lenguaje inteligible para ellos, el mismo que ellos usan, y les permitiese usarlo para defender los derechos que la ley les otorgase, a fin de que el ejercicio y la defensa de esos derechos sea la mejor escuela de civismo y de educación, permitiéndoles darse cuenta de sus necesidades y dándoles la conciencia clara de los derechos que les ofrecen el medio para remediarlas y los constituyen en verdaderos ciudadanos, en verdaderas personas de derecho”²⁰³.

Es así que a través de dicha exposición de motivos se fijan los criterios esenciales o fundamentales que guiaron la labor legislativa en dicha entidad federativa y de los cuales es importante resaltar los siguientes:

- El entendimiento de que la misma condensa o sintetiza las conquistas de la revolución en materia del trabajo;
- Que dichas conquistas revolucionarias deben tener plena efectividad en la práctica;
- La intención de afectar positivamente todos los intereses sociales -ricos y pobres-, sin excluir a ningún individuo de la sociedad;
- La necesidad de subsanar las graves injusticias en materia del trabajo que venían aconteciendo históricamente -y que fueron una de las causas de la Revolución- y sobre todo que dichas injusticias no se repitan;
- Establecer un equilibrio entre las clases en pugna;
- Dotar a la clase trabajadora de los medios para que progresen, a través de una legislación clara para ellos.

Ley del Trabajo del estado de Veracruz que establecía en sus artículos 95 y 100 lo siguiente:

“Artículo 95. La terminación del contrato de trabajo da lugar a la indemnización que esta Ley impone al patrón en los siguientes casos:

- I. Cuando el patrón despide al trabajador sin causa justificada; y
- II. Cuando el trabajador se retira del trabajo con causa justificada.”

²⁰³ Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave y sus reformas, Oficina tipográfica del gobierno del estado, Jalapa-Enríquez, 1925, pp. 1-6.

“Artículo 100. Cuando el patrón despida al trabajador sin causa justificada o éste se retire del trabajo con causa justificada, el trabajador tendrá derecho:

- I. A exigir al patrón que cumpla con el contrato; o
- II. Exigir al patrón el pago de una indemnización de equivalente al importe de tres meses de salario, cuando se dé por terminado el contrato de trabajo”²⁰⁴.

De donde tenemos que la legislación veracruzana no establecía “*per se*” la existencia de los salarios caídos con motivo de la existencia de un despido injustificado, sino que simplemente se limita a reproducir en sus artículos 95 y 100 lo establecido en la fracción XXII del ahora apartado A del artículo 123 Constitucional.

No obstante lo anterior fue con motivo de diversas reclamaciones obreras por despidos injustificados que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en esa época conocía de los amparos directos, de manera previa a la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo en nuestro país consideraba la procedencia de los salarios caídos, lo que realizó a través del amparo administrativo en revisión 2047/30 donde se impulsó la siguiente tesis:

“SALARIOS CAIDOS. Cuando lo que se reclama en la Junta de Conciliación y Arbitraje, son salarios caídos, procede, en contra del laudo que condene al pago, la suspensión definitiva, previa fianza, toda vez que los salarios caídos no están comprendidos dentro de la jurisprudencia de la Suprema Corte, que establece que debe negarse la suspensión cuando se trata del pago de indemnizaciones a los obreros, porque tales indemnizaciones se equiparan a los alimentos que aquéllos deben percibir para su subsistencia”²⁰⁵.

Ahora bien, en esa época posrevolucionaria dada la problemática de índole nacional y la divergencia de criterios adoptados en el territorio nacional en lo relativos a las

²⁰⁴ *Ibidem.*, pp. 61,63.

²⁰⁵ Amparo directo en materia de trabajo 2047/30, *Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época*, 15 de octubre de 1930, p. 901.

disposiciones de índole laboral -en el país desde 1917 y hasta la federalización de las leyes en materia del trabajo se promulgaron más de 90 estatutos o decretos estatales²⁰⁶- da origen a que en el año de 1924 el ejecutivo federal, Álvaro Obregón, y posteriormente Plutarco Elías Calles, consideraron la necesidad de homologar los criterios a nivel nacional en materia del trabajo, lo que además convenía políticamente al gobierno federal al establecer una ley nacional en la materia²⁰⁷, por lo que el 6 de septiembre de 1929 se publicara la reforma constitucional relativa, donde se reformaron los artículos 73 y 123 de la Carta Magna para así federalizar lo relativo a las disposiciones en materia del trabajo.

Esto así en fecha de 28 de agosto de 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo en México, la cual derogó todas las leyes y decretos en materia de trabajo expedidos con anterioridades. Legislación que en su artículo 122, establece lo siguiente:

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

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

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

²⁰⁶ Middlebrook, Kevin, *The paradox of revolution: labor, the state, and the authoritarianism in Mexico*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1995, p. 48.

²⁰⁷ Suárez-Potts, William, *La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, p. 435.

los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo”²⁰⁸.

De donde tenemos la existencia legal de los salarios caídos o vencidos y se establece que únicamente se actualizan estos desde la fecha de la presentación de la demanda y hasta el término establecido en el artículo 542 de la misma ley, no obstante dicho precepto no establecía un plazo concreto, por lo que el criterio adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue el del término de 54 días, que era el lapso que debería durar el procedimiento laboral, lo que fue determinado por nuestro máximo tribunal constitucional en la siguiente tesis:

“SALARIOS CAÍDOS, JURISPRUDENCIA RELATIVA A 54 DÍAS POR CONCEPTO DE PAGO DE, INOPERANTE. Al reformarse la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que el pago de salarios caídos, cuando estos procedan, ha de extenderse hasta que sea pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, resolución definitiva, quedó obsoleta la jurisprudencia de esta H. Suprema Corte de Justicia que había estimado en cincuenta y cuatro días de salario, el importe de la prestación respectiva”²⁰⁹.

Es decir en ese momento se limitaron los salarios caídos al lapso que debería durar el juicio laboral -54 días-, no obstante no concordaba con la realidad.

Posteriormente mediante decreto de 31 de diciembre de 1955, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 7 de enero de 1956, es reformado el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, fecha a partir de la cual los trabajadores que son despedidos injustificadamente tienen derecho, ya de manera expresa, al pago de los salarios que dejaren de percibir durante todo el tiempo en que dure la tramitación del conflicto hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva dictada en el juicio laboral.

²⁰⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 122, Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390.

²⁰⁹ Amparo directo 2269/64, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, 10 de febrero de 1965, p. 38.

La necesidad de esta reforma encontró justificación en el hecho de que con el termino establecido de 54 días el patrón alargaba innecesariamente los juicios, valido de la circunstancia de que no sería condenado al pago de mayores salarios, esto inclusive fue determinado en la siguiente jurisprudencia de la otrora cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“SALARIOS VENCIDOS. CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, tal como fue reformado por decreto de 31 de diciembre de 1955, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 7 de enero siguiente, establece que: El patrón que despide a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad. Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente sin perjuicios de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada. De la redacción de este precepto, se viene en conocimiento de que a partir del 7 de febrero de 1956, en que entró en vigor esta reforma, los trabajadores que son despedidos injustificadamente, si reclaman la indemnización constitucional, tienen derecho al pago de los salarios que dejaren de percibir, durante todo el tiempo en que dure la tramitación del conflicto hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva dictada en el juicio laboral, y la finalidad ostensible de esta reforma ha tenido por objeto evitar los graves perjuicios que sufrían los trabajadores cuando los conflictos no se resolvían, como sucede en la mayoría de los casos, dentro del breve lapso de cincuenta y cuatro días que había fijado la jurisprudencia de esta Suprema Corte, número 971, página 1777-1778, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación publicado en el año de 1955, jurisprudencia que ha quedado sin valor con motivo de la citada reforma legal. En efecto, mientras estuvo en vigor el texto anterior del citado artículo 122, que hablaba sólo del pago de

salarios vencidos durante la tramitación del conflicto, y por tanto, regía la tesis jurisprudencial invocada, que se apoyaba en dicho texto, cualquiera que fuese la duración de la controversia laboral, la parte débil o sea el trabajador, no recibía por concepto de salarios caídos, sino exclusivamente el importe de cincuenta y cuatro días, que teóricamente se estimaba debía durar el proceso, por lo que actualmente se ha establecido, por virtud de la reforma mencionada, una situación más justa, ya que el trabajador percibe salarios hasta el momento en que se ejecuta la sentencia definitiva que establece la responsabilidad del conflicto a cargo del patrón. La necesidad de esta reforma encuentra justificación en el hecho de que con motivo de la jurisprudencia establecida, el patrón alargaba innecesariamente los juicios, valido de la circunstancia de que no sería condenado al pago de mayores salarios. Ahora bien, esta nueva situación no puede considerarse contraria a las disposiciones y al espíritu del artículo 123 constitucional ya que los lineamientos del citado artículo 123 constituyen las normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en su aspecto de mínimo indispensable, que debe ser desarrollado por la legislación y la contratación laborales, de manera que los principios establecidos por la fracción XXII del propio artículo 123 constitucional, sobre la responsabilidad del patrón por el despido injustificado del trabajador, los ha desenvuelto el citado artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, en el aspecto de los salarios vencidos que deben cubrirse tanto en el caso de que el propio trabajador opte por la indemnización constitucional o bien cuando pretenda la reinstalación en el puesto que desempeñaba, y esta reglamentación se encuentra plenamente justificada, según se ha visto con anterioridad, ya que vino a corregir una situación perjudicial para los mismos trabajadores. Finalmente, tampoco puede alegarse que la disposición que se comenta afecte indebidamente los derechos de los patrones, ya que el pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, constituye, tal y como lo ha considerado la Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia en numerosas ejecutorias, el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como

una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido, y esa responsabilidad procesal, para ser efectiva, tiene que cubrir la remuneración que dejó de percibir el trabajador hasta el momento en que realmente se cumpla con la sentencia que condena al patrón a cubrir las prestaciones reclamadas”²¹⁰.

Aunado a que en esa misma Ley Federal del Trabajo de 1931, en la fracción XVI del artículo 111, se establecía como obligación del patrón el pagar salarios al trabajador durante el tiempo que no pudiera trabajar por causas imputables al primero -patrón-, fracción normativa que establecía textualmente lo siguiente:

“Artículo 111. Son obligaciones de los patronos:

XVI. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón”²¹¹.

De donde se desprende la obligación del empleador de pagar al operario los salarios que este último deje de percibir por culpa del patrón. Disposición la cual consideramos también da cabida a la existencia de los salarios caídos durante todo el tiempo que el trabajador se encuentre separado de su trabajo por causas imputables al patrón, dicho en otras palabras con motivo de un despido injusto, ya que se debe presumir que el trabajador debió continuar laborando en el centro de trabajo de manera ordinaria de no ser por la arbitrariedad de su empleador al despedirlo injustificadamente de sus labores, precepto que a la postre fue punta angular para confirmar los salarios caídos durante todo el tiempo de juicio.

Lo que a la postre fue confirmado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, concretamente en su artículo 48, que originalmente estableció lo siguiente:

“Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba,

²¹⁰ Amparo en revisión 5089/60, *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t LXXXIX, 3 de noviembre de 1964 p. 40.

²¹¹ Ley Federal del Trabajo, Artículo 111, disponible en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390.

o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo²¹².

Precepto que, como ya se señaló, mantuvo dicha redacción hasta el 30 de noviembre de 2012, fecha en la que se reformó, lo cual resulta el objeto de investigación en el presente trabajo.

En este mismo orden de ideas los estudiosos del Derecho del trabajo confirman que los salarios caídos tienen su origen como protección al principio constitucional de estabilidad en el empleo, y consecuentemente en la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, entre otros tenemos a los siguientes:

Mario de la Cueva -precursor de la Ley Federal del Trabajo de 1970- nos refiere al respecto que los salarios caídos son; “los que debió recibir el trabajador, si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones” ²¹³.

Néstor de Buen Lozano es quien al respecto señala que; “el salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador... se trata de una medida indemnizadora”.²¹⁴.

Ambos referentes en materia del trabajo coinciden en el carácter indemnizatorio o reparador de los salarios caídos, que como ya se ha dicho tiene su génesis, no en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, sino en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional que consagra la estabilidad en

²¹² Ley Federal del Trabajo, Artículo 48, Disponible en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf.

²¹³ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 263.

²¹⁴ Dávalos, José, *Derecho individual, op. cit.*, pp. 172-173.

el empleo.

De donde tenemos que el derecho subjetivo procesal de los salarios caídos tuvo su génesis en los reclamos dentro de los juicios laborales -principalmente con motivo de la Ley del Trabajo del estado de Veracruz-Llave de 1918- y consecuentemente con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero siempre teniendo como fundamento y génesis de los salarios caídos; el artículo 123 Constitucional Apartado A fracción XXII, reglamentado en primer momento por leyes y decretos estatales, y ya en el año de 1931 regulado el Derecho del trabajo federalmente por la primera Ley Federal del Trabajo.

No obstante, como ya se dijo, en dichos preceptos no se establecía textualmente que los salarios caídos, a favor de los trabajadores despedidos injustificadamente, se generarían desde el momento del despido y hasta que fuera cumplimentado el laudo correspondiente, lo que se dio hasta la reforma de 31 de diciembre de 1955, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 7 de enero de 1956, donde el artículo 122 de la otrora Ley Federal del Trabajo fue reformado, y ya establecía literalmente que los trabajadores que son despedidos injustificadamente tienen derecho al pago de los salarios que dejaren de percibir, durante todo el tiempo en que dure la tramitación del conflicto hasta la fecha en que se cumplimente la resolución definitiva dictada en el juicio laboral.

Lo que confirmó la Suprema Corte de Justicia de la Nación atendiendo a los principios y aspiraciones del artículo 123 Constitucional donde esta interpretó que los salarios caídos representan los pagos debidos por el empleador a su trabajador con motivo de la separación injusta de la cual fue objeto y consecuentemente debían ser pagados los mismos hasta que el obrero fuera repuesto en sus labores o hasta que el patrón cumpliera con el laudo relativo.

Que es confirmado por los estudiosos del Derecho del trabajo, al establecer en lo relativo que; además de que tienen su origen en el principio de estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII del Apartado A del artículo 123 Constitucional, implican el pago del perjuicio -perdida de una ganancia lícita- que el empleador que despide injustamente a un trabajador debe cumplir al vedar al trabajador de sus salarios debidos con motivo de su trabajo, inclusive es que los

salarios caídos resultan necesarios como vía de conminar a los patrones a cumplir a la brevedad los laudos dictados.

En términos de lo aquí expuesto tenemos que la existencia de los salarios caídos depende y existe como parte de la protección contra los despidos injustos consagrada en la fracción XXII apartado A del artículo 123 Constitucional.

A juicio de quien presenta este trabajo los salarios caídos representan la punición del estado hacia el patrón, en beneficio del operario, por violentar el principio de estabilidad en el empleo consignado en nuestra Carta Magna, consecuentemente es que al reducirse la punición relativa se debilita la protección a dicho principio constitucional consagrado en la fracción XXII apartado A del artículo 123 Constitucional.

3.4 VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En este subtema abordaremos la violación al principio de estabilidad en el empleo de dos maneras; la primera de acuerdo a un control abstracto de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 Constitucional en relación con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y la segunda como violación a dicho principio a través de la falta de observancia de diversos derechos humanos consignados en la misma Carta Magna.

De un control abstracto de la Constitución -que como ya se dijo se realiza a partir del contraste entre el precepto constitucional y la norma general, sin tomar en consideración el caso particular- concretamente de la fracción XXII del Apartado A del Artículo 123 en relación con el artículo 48 párrafo segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo podemos afirmar que con la reforma de 30 de noviembre de 2012 el legislador federal violenta el principio de estabilidad en el empleo.

Efectivamente si partimos de la premisa que el multicitado canon constitucional establece:

“XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato

o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”²¹⁵.

Mandato constitucional, que como ya se dijo, establece que cuando un trabajador es despedido injustificadamente puede demandar; el cumplimiento del contrato de trabajo, o bien, el pago de una indemnización. Esto con la intención de salvaguardar el principio de estabilidad en el empleo.

Por su parte el artículo 48, segundo y tercer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones”²¹⁶.

Disposición reglamentaria la cual refiere que en caso de despido injustificado el patrón tendrá la obligación de pagar al trabajador los salarios caídos por el periodo máximo de un año, y en caso de que el juicio tuviera una duración mayor -a un año- el patrón deberá pagar un interés.

Ahora bien, si tomamos en consideración que nuestra Constitución Federal a través de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 insta la prerrogativa a favor de los trabajadores de mantener un trabajo de por vida (si es del interés del obrero) prerrogativa denominada como estabilidad en el empleo. Por lo que en caso

²¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 48, sección XXII, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

²¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Artículo 48, Disponible en:

http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf

de actualizarse una separación injustificada, el patrón, en términos de la Constitución, se verá obligado a reinstalar al trabajador o indemnizarlo.

Ahora, si bien tenemos dos acciones constitucionales; 1) la acción de reinstalación y 2) la acción de indemnización, no obstante, ambas por igual protegen la estabilidad en el empleo, y como consecuencia legal los salarios caídos. Como a continuación lo expondremos a mayor abundamiento:

En primer lugar y desde el punto de vista de la acción del cumplimiento del contrato de trabajo -reinstalación- habrá que señalar que de acuerdo a las diversas jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ya hemos dejado señaladas, en caso de ser procedente la acción relativa se tiene como consecuencia jurídica que la relación laboral se tenga como continuada, es decir la relación de trabajo se considera ininterrumpida desde el momento de la separación y hasta el dictado y cumplimiento del laudo. Luego entonces y al estar ante una relación de trabajo continuada tenemos que los salarios caídos pasan a formar parte sustancial del cumplimiento del contrato de trabajo -es indudable que el salario es la prestación por excelencia dentro de toda relación de trabajo, incluso si tuviéramos que jerarquizar la consideraríamos como la más importante, y que en términos de lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el mismo constituye un elemento "*sine qua non*" de la relación laboral-. Consecuentemente ante la continuación de la relación de trabajo el patrón debe pagar al accionante los salarios que este dejó de percibir durante el tiempo de juicio dado su despido injustificado -salario diferido-, esto como una consecuencia directa e inmediata al haber prosperado dicha acción de reinstalación.

Caso contrario no se puede considerar que se esté dando un cabal cumplimiento al contrato de trabajo, ya que no se estarían reintegrando al trabajador los salarios que con motivo de la ficción legal -de tener como continuada la relación de trabajo durante ese lapso- este tiene derecho en términos de la fracción XXII del precepto constitucional en boga.

En segundo lugar y desde el punto de vista de la acción de indemnización, estimamos que la condena relativa para ser considerada ciertamente indemnizatoria debe ordenar se le restituyan al trabajador todos los salarios que este dejó de

percibir por el actuar ilegal del patrón, es decir del despido ilegal, esto desde el momento de su separación y hasta el momento que el empleador cumpla con el laudo.

Al respecto debemos hacer mención que indemnizar según la Real Academia Española es; “Resarcir de un daño o perjuicio, generalmente mediante compensación económica”²¹⁷ y desde el punto de vista jurídico como indemnización laboral concebimos; “El resarcimiento en beneficio del trabajador, por la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a él”²¹⁸, de donde tenemos que el termino indemnizar implica el subsanar o enmendar algo, en este caso el despido injustificado.

En este mismo orden de ideas señalaremos que en términos de la legislación civil federal la persona que contravenga una obligación de no hacer deberá pagar daños y perjuicios por el solo hecho de la contravención, esto tal como se desprende del último párrafo del artículo 2104²¹⁹ del Código Civil Federal, siendo que de igual manera el diverso artículo 2109 establece que; “se reputa perjuicio la privación de cualquiera ganancia lícita, que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la obligación”²²⁰. De tal suerte que si al trabajador se le priva de la obtención de su sueldo -ganancia lícita- por un incumplimiento de una obligación por parte de la patronal -respeto a la estabilidad en el empleo- es que sea necesario que este último resarza al primero con el pago del perjuicio relativo, es decir los salarios que dejó de percibir el operario con motivo del despido injustificado que fue objeto, y al considerar lo contrario la Ley Federal del Trabajo es que no esté indemnizando

²¹⁷ Real academia española, Diccionario la lengua española, indemnizar, <https://dle.rae.es/?id=LMrZNlo>.

²¹⁸ *Diccionario jurídico mexicano*, t I-O, Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, México, 1997, p.1676

²¹⁹ Código Civil Federal, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_030619.pdf

²²⁰ Código Civil Federal, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_030619.pdf

cabalmente al operario.

En congruencia con lo anterior es que no obstante la acción que se ejerza, reinstalación o indemnización, el demandante en caso de obtener laudo favorable debe tener derecho a que se le cubran los salarios caídos -salarios diferidos- desde el momento del despido y hasta el momento en que sea reinstalado o el patrón cumpla el laudo respectivo.

En segundo lugar, consideramos que dicha reforma resulta inconstitucional en razón de que con la misma se trastocan los derechos humanos siguientes:

I. Se vulnera el principio de progresividad, consagrado en el artículo 1º Constitucional, el cual pretende que gradualmente se vayan maximizando los derechos consagrados a favor de los gobernados, y por el contrario no se limiten o disminuyan los mismos. De tal suerte que si con la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se reducen los salarios caídos en razón de un despido injustificado, los cuales como ya quedó apuntado tienen como finalidad, entre otras, el sancionar la violación al principio constitucional de estabilidad en el empleo y por otra parte el resarcimiento del perjuicio con motivo del despido injusto. Luego entonces es que con senda reforma se vulnera el principio de progresividad de los derechos humanos pues con la misma -reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo- se descobia en buena medida la protección al derecho humano consistente en la estabilidad en el empleo;

II. Se vulneran los principios de justicia y equilibrio social, los cuales se encuentran consagrados en los artículos 1o. y 123 de la Carta Magna, justicia social que según Roberto Muñoz Ramón, la entendemos cómo; “la armonía de las relaciones obrero-patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones”²²¹, luego entonces y si a través de esta premisa lo que se pretende constitucionalmente es reivindicar a la clase trabajadora a través de normas protectoras con las cuales se rompa con el hito histórico de sumisión y desigualdad de la clase

²²¹ Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, p. 99.

obrera. Consecuentemente es que la reforma de mérito pase totalmente por desapercibido dichos principios -justicia y equilibrio social-, pues de la simple lectura de la exposición de motivos de la reforma en comento, relativa a; competitividad de las empresas, conservar las fuentes de empleo, supuestos actuare deliberados de los trabajadores alargando juicios para obtener beneficios económicos mayores a los debidos, donde indudablemente se pasan por desapercibidos dichos principios de justicia y equilibrio social, lo que sin lugar a dudas la vuelve inconstitucional;

III. Se vulnera el derecho al mínimo vital, consagrado en los artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 16, 31 y 123 de la Carta Magna, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; que consiste en las condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que cualquier persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria. De tal manera que el objeto al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna²²², es decir no sólo se refiere a un mínimo para la supervivencia económica, sino también para la existencia libre y digna descrita en la parte dogmática de la Constitución Federal. De donde se considera que la reforma de mérito no tiende a garantizar el derecho al mínimo vital, pues si con la misma se reduce la sanción al patrón que despide injustificadamente a un trabajador -patrón que al dejar sin empleo a determinado empleado lo priva del goce de; salario, seguridad social, prestaciones y consecuentemente a un mínimo vital-, es que indudablemente contravenga dicho derecho humano, al desprotegerlo disminuyendo la sanción relativa.

En tercer lugar y si sumamos a esto que en el particular, la reforma de 30 de

²²² Amparo en revisión 1780/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, 1a. XCVII/2007, 31 de enero de 2007, p. 793.

noviembre de 2012, no existió un diagnóstico sobre el desenvolvimiento fáctico de la norma, pues como se desprende de la exposición de motivos el legislador federal de manera dogmática señala que a través de los juicios laborales por despido injustificado -concretamente con la condena relativa a salarios caídos- los trabajadores obtenían un beneficio económico ilegítimo, pues de manera deliberada alargaban los juicios laborales con esa intención. No obstante es que no existe un estudio serio y objetivo que acreditara lo anterior, y consecuentemente la necesidad de un cambio de rumbo en la materia, ya que si bien es cierto es un hecho notorio lo relativo a lo longevo de los juicios laborales, no obstante es que dicha circunstancia no es imputable en todos los casos a la parte trabajadora -a juicio del suscrito gran parte de la responsabilidad recae en el poder ejecutivo; federal y estatal, quienes dejan de dotar de presupuestos suficientes para el debido funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para de esta manera las autoridades laborales pueda solventar y dar respuesta expedita y efectiva a las controversias que son planteadas ante ellos. Como simple muestra de lo anterior habría que dar lectura a lo establecido en los artículos 873, 878 fracción VII, y 883 de la Ley Federal del Trabajo, previa a la reforma de 1 de mayo de 2019, donde se establece un procedimiento ágil 24 horas para admitir demanda (artículo 873 Ley Federal del Trabajo), 15 días para desahogar audiencia de conciliación demanda y excepciones (artículo 873 Ley Federal del Trabajo), 10 días para desahogar audiencia de ofrecimiento de pruebas (artículo 878 Ley Federal del Trabajo fracción VII), probanzas las cuales deberán desahogarse en un término no mayor a 30 días (artículo 883 Ley Federal del Trabajo), de donde tenemos que el problema no se encuentra en la legislación sino en la aplicación de la misma a través de los debilitados y limitados tribunales laborales que no cuentan con el suficiente personal jurídico y administrativo así como con la infraestructura necesaria para ventilar los múltiples juicios puestos a su consideración-.

De ahí que si a juicio del legislador existe una afectación a la parte patronal con motivo del aletargamiento de los juicios laborales, en todo caso esta sería atribuible al Estado y consecuentemente la parte afectada tiene la posibilidad constitucional de demandar a este la reparación del daño respectiva, tal y como lo

establece el artículo 113 de nuestra Carta Magna el cual establece lo siguiente:

“Artículo 113.- Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.

La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes”²²³.

Lo que de igual manera es pasado totalmente por alto por el legislador federal al momento de acuñar la reforma de 30 de noviembre de 2012, concretamente en lo relativo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas consideramos que la medida legislativa no es razonable -la razonabilidad jurídica lleva a que el legislador ofrezca verdaderas justificaciones para sus actos, evitando la imposición arbitraria de medidas-²²⁴.

Y si tomamos en consideración que nuestra Constitución Federal establece

²²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 113, Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>.

²²⁴ *cfr.* Sánchez Gil, Rubén. “Recepción jurisprudencial del principio de proporcionalidad en México” *Cuestiones Constitucionales, Revista mexicana de Derechos Constitucional*, México, Núm. 21, Julio-Diciembre 2009, s.p.

únicamente las normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en un aspecto de mínimo indispensable, donde consecuentemente es el legislador federal el facultado para ampliar los derechos mínimos contenidos en esta. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado, entre otros, en el siguiente criterio:

“DERECHOS HUMANOS. LAS NORMAS SECUNDARIAS DEBEN RESPETAR LOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SIENDO INNECESARIO QUE ÉSTA HAGA REFERENCIA EXPRESA A TODAS Y CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES QUE EN DICHS ORDENAMIENTOS SE REGULAN. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como norma suprema de la Nación, organiza a los poderes del Estado y protege los derechos humanos, ya sea que éstos se encuentren contenidos en aquélla o en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte; de ahí que todas las normas secundarias deben respetar los contenidos en la Carta Fundamental sin importar cuál sea la materia e institución sustantiva o procesal que en éstas se regulen, pues los preceptos constitucionales sólo establecen los parámetros mínimos que las normas secundarias deben respetar, siendo innecesario que la Norma Suprema haga referencia expresa a todas y cada una de las instituciones que en dichos ordenamientos se regulan; considerar lo contrario, implicaría el riesgo de que alguna quedara fuera del control constitucional, lo cual es inaceptable, pues la Constitución no debe considerarse como un catálogo rígido y limitativo de derechos concedidos a favor de los gobernados, que deba interpretarse por los tribunales en forma rigorista o letrista, ya que eso desvirtuaría la esencia misma de los derechos, al no ser posible que en la actual complejidad política, económica y social de un medio cambiante como el nuestro, aquélla haga referencia específica a todas y cada una de las instituciones sustantivas o procesales reguladas en las normas secundarias; por el contrario, los derechos humanos contenidos en la Constitución deben interpretarse en cuanto a principios e ideas generales que tienen aplicación en las referidas

instituciones”²²⁵.

Consiguientemente podemos considerar que la finalidad ostensible de la norma secundaria tiene por objeto -al menos- garantizar el efectivo respeto y ejecución de dichos derechos mínimos establecidos en la Constitución, no obstante sin duda alguna dicha norma puede ampliar dichos derechos, máxime si con los mismos se busca salvaguardar y privilegiar los mismos principios consignados en nuestra Carta Magna.

Lo que aunado al hecho de que las disposiciones emitidas por el legislador ordinario deben pretender se eviten las violaciones a los derechos humanos, y más aún a que estas no se repitan (lo que resulta acorde en términos del artículo 1 Constitucional segundo párrafo). De ahí que la medida de reducir los salarios caídos en nombre de la competitividad resulta violatorio de derechos humanos, concretamente el derecho al trabajo, a la estabilidad en el empleo y sobre todo al deber de toda autoridad de prevenir la violación a derechos humanos²²⁶.

3.5 TRASCENDENCIA SOCIAL

Máximo Dursi en su cuento llamado Bertoldo en la Corte plasmó una bella idea; vivir sin temor es el destino del hombre, frase llena de sabiduría que trae consigo múltiples implicaciones, y que incluso resulta inherente a nuestro tema, pues erradicar en la clase obrera el temor del hoy y el mañana a través del principio de estabilidad en el empleo es un deber que los juristas en materia del trabajo debemos pugnar.

Efectivamente consideramos que la violación al principio constitucional de estabilidad en el empleo tiene consecuencias graves en toda sociedad.

²²⁵ Amparo directo en revisión 990/2013, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Decima Época, 1a. CCXXXVII/2013, 15 de mayo de 2013, p. 742.

²²⁶ Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, tendencias 2019*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, s.p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

Se calcula que en 2018 había 172 millones de personas desempleadas en el mundo, una tasa de desempleo del 5,0 por ciento. Las previsiones indican que el crecimiento de la población activa hará aumentar el número de personas desempleadas en 1 millón al año, hasta situarlo en 174 millones en 2020²²⁷.

En el caso concreto de México tenemos que de acuerdo a datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 de la Ley General de Desarrollo Social, al año de 2018 teníamos: 52.4 millones personas en situación de pobreza (41.9% de la población) -población que no cuenta con los recursos suficientes para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades (alimentarias y no alimentarias)²²⁸-, 9.3 millones en pobreza extrema (7.4% de la población) -población que, aun al hacer uso de todo su ingreso en la compra de alimentos, no puede adquirir lo indispensable para tener una nutrición adecuada²²⁹- y 36.7 de personas vulnerables por carencias sociales (29.3% de la población) -población que presenta una o más carencias sociales; rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación nutritiva y de calidad, pero cuyo ingreso es igual o superior a la línea de pobreza por ingresos-²³⁰.

En lo relativo a la medición multidimensional de la pobreza, durante el periodo 2008 – 2016, ha existido una reducción en la mayoría de las carencias sociales, no

²²⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales, op. cit. s.p.*

²²⁸ CONEVAL, *Anexo único de los “lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza”, Actualización 2018, Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018, p. 10. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Normateca/Documents/ANEXO-Lineamientos-DOF-2018.pdf>.*

²²⁹ *Ibidem.*, p.2.

²³⁰ *Ibidem.*, p.18.

obstante las carencias por acceso a la seguridad social y a la alimentación todavía son altas en nuestro país²³¹.

De donde tenemos por una parte un alto índice de pobreza en México y aunado a esto un ineficaz acceso de la población a derechos sociales.

En este mismo orden de ideas es que el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en su diagnóstico sobre derechos sociales del mes de diciembre de 2018, concretamente en su medición relativa al derecho al trabajo, señala que uno de los principales retos en materia del trabajo lo es la reducción de la inestabilidad laboral²³², y por otra parte hace énfasis en que los derechos reconocidos no son simples necesidades que se tienen que satisfacer, sino derechos; inherentes, universales, interdependientes, inalienables, indivisibles e inviolables; del hombre, y por tanto, la realización y cumplimiento de los mismos debe ser el objetivo de la política pública²³³.

Luego entonces y si tenemos que la finalidad de la información emanada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social es proporcionar elementos para mejorar las políticas públicas tendientes a la superación de la pobreza en México, es que el aspecto social del problema de los despidos ha sido pasado por alto con la reforma de 30 de noviembre de 2012.

De igual manera pasando totalmente por alto que la estabilidad en el empleo conlleva estabilidad económica, social, familiar en toda sociedad, además de que dicho problema, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, aumenta el índice de malestar social el cual cuantifica el descontento manifiestamente expresado por los ciudadanos ante el mercado de trabajo o la situación económica

²³¹ *Ibidem.*, p. 20.

²³² CONEVAL, *Los derechos como hilo conductor de la política pública en México: Pobreza y Evaluación de la Política Social*, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Derecho al trabajo, s.p. disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/PublishingImages/Pobreza-y-derechos-sociales-f.pdf>.

²³³ *idem*

o política en sus países²³⁴.

Y si recordamos que de los años 2013 a 2017, tan solo ante la autoridad local del trabajo, se han ventilado un millón cien mil juicios por despidos injustificados - comunicado de prensa 282/2018 de fecha 29 de junio de 2018 del INEGI-²³⁵, lo que desde luego evidencia la sistemática violación al derecho humano de estabilidad en el empleo de los trabajadores.:

De ahí que despojar a los trabajadores despedidos injustificadamente de una parte de su protección -al reducir los salarios caídos, que como ya se dijo fungen por una parte como punición y por otra parte como medio para resarcir- implica en cierta forma el desconocimiento al núcleo de un derecho fundamental de índole, económico, social y cultural, esto como ya lo determinó la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la siguiente tesis jurisprudencia:

“DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. SU NÚCLEO O CONTENIDO ESENCIAL. En algunas circunstancias, la protección a los derechos fundamentales constituye un gran reto para el Estado y sus autoridades, máxime respecto de los derechos económicos, sociales y culturales, cuyo contenido suele ser indeterminado y circunstancial que no permite determinar los alcances de su protección. Es por ello que, en muchas ocasiones, la actividad jurisdiccional tiene la función de determinar el contenido, alcances, así como los límites de estos derechos fundamentales, constituyendo una función esencial para el desarrollo y el progreso de un verdadero Estado democrático. En ese sentido, para determinar los elementos mínimos necesarios para exigir un derecho fundamental, es necesario identificar el denominado "núcleo o contenido esencial de los derechos fundamentales"; esto es, aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegidos que le dan vida resulten real, concreta y efectivamente protegidos. De lo que se concluye que las autoridades desconocen la protección a un

²³⁴ *cfr.* Oficina Internacional del Trabajo, *Perspectivas sociales*, *op. cit.*, s.p.

²³⁵ INEGI, Comunicado de prensa 282/2018, *op. cit.*, s.p.

derecho fundamental cuando por alguna circunstancia su contenido esencial queda sometido a limitaciones que impiden su ejercicio, lo dificultan más allá de lo razonable, o bien, lo despojan de una necesaria protección”²³⁶.

Aunado a lo anterior consideramos que la inestabilidad en el empleo no solo afecta al sector obrero, ya que el sector patronal también se ve afectado con lo anterior sin que muchas veces siquiera se sea consciente de ello. Henri Fayol -ingeniero minero, creador de la teoría clásica de la administración- establece que cuanto más tiempo una persona permanezca en un cargo, tendrá mayor posibilidad de manifestar interés, acción e iniciativa y podrá explotar sus habilidades dentro de la organización. De la misma manera el ingeniero francés refiere que la excesiva rotación de personal es una inversión cara que nunca se recobra,²³⁷ de ahí afirmemos que los costos de la inestabilidad laboral no solo los resiente la parte obrera.

3.6 TENDENCIAS INTERNACIONALES EN MATERIA DE TRABAJO

Las cuestiones relativas a la protección del empleo y su legislación constituyen actualmente un debate importante, principalmente en lo concerniente a la flexibilidad del mercado laboral.

Según la escuela de pensamiento neoliberal, las legislaciones de protección al empleo limitan la posibilidad de que las empresas realicen ajustes en los trabajos según sus necesidades²³⁸.

No obstante de acuerdo a información de la Organización Internacional del Trabajo el implemento de disposiciones laborales no necesariamente impacta

²³⁶ Amparo en revisión 1219/2015, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, 2a. XCII/2016, 09 de septiembre de 2016, p. 842.

²³⁷ Fayol, Henry, *Teoría clásica de la Administración*, México, UNAM, 2006, s.p. Disponible en: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>.

²³⁸ Irfan Ahmad, Sofi y Mohd Hussain, Kunroo, “Perturbaciones de la demanda y ajustes del empleo: ¿La protección del empleo provoca rigidez?”, *Revista Internacional del Trabajo*, México, vol. 137, núm. 3, 2018, s.p.

negativamente a la empresa, ni a su competitividad, es decir no las inhibe. Dicho organismo al respecto refiere que; “Las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales no desvían ni merman los flujos comerciales (...) se observa que los acuerdos comerciales, independientemente de que incorporen u omitan las disposiciones laborales, impulsan el comercio de modo similar. Se estima que los acuerdos comerciales con disposiciones laborales aumentan el valor del comercio un 28 por ciento en promedio, mientras que los acuerdos comerciales sin disposiciones laborales lo aumentan un 26 por ciento”²³⁹.

En este mismo tenor tenemos estudios difundidos en la Revista Internacional del Trabajo -vol. 137 (2018), núm. 3- donde se expone el caso concreto de la legislación de la India (país en desarrollo, con políticas de protección al desempleo altas, medianas y bajas, según casos concretos) documento que nos refiere que las legislaciones de protección del empleo no alteran las decisiones de los empleadores respecto de contratar o despedir²⁴⁰.

Y al respecto también son concordantes con las conclusiones de las siguientes investigaciones; Deakin y Sarkar, 2011, *Indian labour law and its impact on unemployment (1970–2006)*; Dutta Roy, 2004, «*Employment dynamics in Indian industry: Adjustment lags and the impact of job security regulations*»; Anant et al 2006 «*Labor markets in India: Issues and perspectives*»; Jesús Felipe y Rana Hasan (coordinadores): *Labor markets in Asia: Issues and perspectives*; y Bertola 1990 «*Job security, employment, and wages*», *European Economic Review*²⁴¹.

De ahí que consideremos es falso el aseverar que en todo caso la respuesta para incentivar a las empresas y volverlas más competitivas, lo es el aligerar las obligaciones de índole laboral. En realidad, dicha afirmación se trata de una tesis

²³⁹ OIT, *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017, p. 4. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_617297.pdf.

²⁴⁰ Irfan Ahmad, Sofi y Mohd Hussain, Kunroo, *op. cit.*, s.p.

²⁴¹ *Ibidem*.

antigua de Jacques Necker, ministro francés de finanzas, quien en el siglo XVIII estableció la posibilidad de obtener una ventaja competitiva basada en la precarización de los derechos laborales, tesis retomada por corrientes neoliberales. Por el contrario el establecimiento de normas laborales resulta positivo para la sociedad, y como ejemplo podemos señalar; el facilitar el acceso al trabajo a las mujeres, y de esta manera reducir la brecha de género y salarial, disminución en la discriminación por razón de raza, credo o preferencias sexuales, protección a migrantes, etc., todo esto lo cual se ha reformado y mejorado con motivo de las disposiciones relativas.

Inclusive es que en los acuerdos globales comerciales o de inversión estemos ante una tendencia de incluir disposiciones de índole laboral en los mismos.

Por otra parte habrá que señalar que en nuestros días el desempleo es uno de los principales problemas sociales. Según la Organización Internacional del Trabajo el mundo se enfrenta al desafío de crear 600 millones de empleos productivos durante la próxima década, a fin de generar un crecimiento sostenible y mantener la cohesión social²⁴², para lograr lo anterior juegan un papel importante las instituciones del mercado de trabajo y de protección social -herramientas importantes del crecimiento económico, el empleo de calidad y el desarrollo humano-.

Desde el punto de vista económico, resultan necesarias medidas para mejorar las condiciones de trabajo deficientes de los obreros, lo cual tendrá como consecuencia disminuir las levadas tasas de trabajo informal, ya que si aumenta la desigualdad social, o no se regulan las arbitrariedades de los patronos en contra de sus trabajadores, indudablemente se pone en peligro el crecimiento del trabajo formal.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo para muchos países en desarrollo, como es el caso de México, sigue siendo un desafío hacer que estas instituciones sean más efectivas. En este sentido, es preciso diseñar

²⁴² OIT, *Informe sobre el trabajo en el mundo 2014*, op. cit., p.5.

adecuadamente los mecanismos de fijación de los salarios y las normas del trabajo, prestándose especial atención a la capacidad de ejecución de dichos mecanismos²⁴³.

Ahora desde el punto de vista factico tenemos que las personas que llevan largos períodos de tiempo buscando trabajo empiezan a perder sus competencias y aptitudes laborales, lo que vuelve aún más difícil encontrar un empleo. Y de esta manera se fomenta el empleo informal, el cual sigue en aumento en la mayoría de los países en desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo calcula que 23 millones de personas han abandonado el mercado de trabajo por desánimo y por llevar mucho tiempo desempleadas, por lo que de acuerdo a este Organismo es necesario aplicar con más firmeza políticas activas del mercado de trabajo destinadas a abordar la inactividad y el desajuste de las competencias. En efecto, con un número cada vez mayor de trabajadores desanimados que permanecen fuera del mercado de trabajo, el riesgo de deterioro y obsolescencia de las competencias va en aumento²⁴⁴.

En lo relativo a los despidos tenemos el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (número 158), que entró en vigor el 24 de noviembre de 1985, junto con este convenio 158 se adoptó la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, (número 166). A enero de 2009 dicho convenio había sido por 34 países²⁴⁵ (Antigua y Barbuda, Australia, Bosnia y Herzegovina, Camerún, Republica Centro Africana, Chipre, República Democrática del Congo, Eslovenia, España, Ex República Yugoslava de Macedonia, Etiopia, Finlandia, Francia, Gabón, Letonia, Lesoto, Luxemburgo, Malawi, Marruecos, Republica de Moldova, Montenegro, Namibia, Marruecos, Níger, Papua Nueva Guinea, Portugal, Santa

²⁴³ *Ibidem*, p. 6.

²⁴⁴ OIT, *Tendencias mundiales del empleo 2014*, *op cit.*, p.6.

²⁴⁵ OIT, Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, s.a, p.7. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf.

Lucia, Serbia, Sudáfrica, Suecia, Turquía, Ucrania, Venezuela, Zambia).

Como ya se señaló previamente, en el ámbito de aplicación de dicho convenio no se comprende la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del trabajador o mediante un acuerdo negociado libremente por ambas partes, el convenio tampoco se aplica en aquellos casos en que el trabajador renuncia o se acoge a la jubilación por voluntad propia. Dicho de otra manera este documento se limita a regular la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo a través de dicho convenio adopta un principio; no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Principio establecido en el artículo 4 de dicho convenio, premisa a través de la cual, y de acuerdo a la misma comisión; “el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización”²⁴⁶.

A través de dicho convenio la Organización Internacional del Trabajo ha intentado establecer bases mínimas necesarias para la protección de los trabajadores en lo relativo al despido, verbigracia;

1. PLAZO DE PREAVISO DE DESPIDO; establecido en el artículo 11 de dicho convenio, el cual refiere sustancialmente la necesidad de avisar al trabajador sobre su despido con un lapso razonable anterior a este -lapso que será determinada por cada legislación-, lo que se mandata con la intención de atenuar las consecuencias de la separación del trabajo y de esta manera pueda adaptarse a la situación y buscar un nuevo trabajo. Inclusive se establece la posibilidad que en dicho lapso del preaviso se le permita al obrero realizar gestiones para conseguir un nuevo empleo no obstante encontrarse en hora de labores.

²⁴⁶ OIT, *Nota sobre el Convenio núm. 158, op.cit.*, p.1.

Sin embargo si no se actualiza dicho preaviso el trabajador tiene derecho a una indemnización. Lo anterior salvo causa grave para dar por terminada la relación de trabajo. Precepto internacional que establece lo siguiente:

“Artículo 11. El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso”²⁴⁷.

2. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL; en su artículo 7, el convenio establece que la relación de trabajo no podrá darse por terminada sin que el trabajador haya sido oído y pueda defenderse de los cargos formulados contra él.

Y de igual manera en la recomendación relativa se establece que el trabajador al momento de defenderse de los cargos que se le imputan tiene derecho a contar con la asistencia de cualquier persona. Precepto que establece lo siguiente:

“Artículo 7. No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”²⁴⁸.

3. RECURSO EN CONTRA DEL DESPIDO; en su artículo 8, el convenio establece la existencia de un recurso que pueda hacerse valer en contra del despido, el cual deberá ser tramitado dentro del plazo prescriptivo establecido en cada ley nacional.

²⁴⁷ OIT, Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158.

²⁴⁸ *Idem*.

La recomendación 166 establece al procedimiento conciliatorio previo al recurso en contra del despido. Precepto que es del tenor siguiente:

“Artículo 8.

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.
 2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
 3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación”²⁴⁹.
4. DE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO; en su artículo 9, el convenio establece que la carga de probar el despido injustificado no debe recaer únicamente en la parte trabajadora, la legislación nacional debe considerar diversas posibilidades para llegar a tal conocimiento -la justificación o no del despido-. Estableciéndose de igual manera que en todo caso es carga de la prueba del patrón acreditar la existencia de una causa justificada de despido. Precepto que establece lo siguiente:

“Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.
2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de

²⁴⁹ OIT, *Convenio número 158, op. cit.*

aplicación mencionados en el artículo 1 del presente convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

(a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente convenio; ...”²⁵⁰.

5. DERECHOS DEL TRABAJADOR DESPEDIDO; en su artículo 12, el convenio establece que cuando un patrón de por terminada una relación de trabajo se actualizará a favor del empleado; a) indemnización -tomando en consideración; tiempo de servicios y monto de salario percibido- b) prestaciones de seguro de desempleo. Prestaciones todas estas - indemnización y de seguro de desempleo- que son compatibles entre sí. Precepto que reza lo siguiente:

“Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

(b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones”²⁵¹.

La Organización Internacional del Trabajo para complementar la información sobre las disposiciones del convenio llevó a cabo un examen de la legislación de 55 países

²⁵⁰ OIT, *Convenio número 158, op. cit.*

²⁵¹ OIT, *Convenio número 158, op. cit.*

en materia de despido, examen que se centró en; artículo 2 (exclusión de ciertas categorías de trabajadores o empresas); artículo 4 (causa justificada para el despido); artículo 5 (motivos que no constituyen causa justificada para el despido); artículo 11 (plazo de preaviso); artículo 12 (indemnización por despido); artículo 13 (despido colectivo – consultas con los representantes de los trabajadores); artículo 14 (despido colectivo – notificación a la autoridad competente)²⁵².

Y en caso de que se considere se actualiza violación a dicho convenio -o a cualquier convenio de la Organización Internacional del Trabajo- por parte de algún estado ratificante, en términos de lo dispuesto por el artículo 24 de la Constitución de dicha Organización, es viable la reclamación, a través de la cual se integra un comité tripartito el cual analiza la posible violación alegada. Precepto internacional que establece lo siguiente:

“Artículo 24. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de los empleadores y empleadoras o de las trabajadoras y trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente²⁵³”.

²⁵² Ver Anexo 4.

²⁵³ Oficina Internacional del Trabajo, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf.

CONCLUSIONES

A través de la presente tesis se ha realizado un estudio acucioso del Derecho laboral, pasando desde el trabajo como actividad punitiva hasta llegar al trabajo como derecho humano consagrado tanto en nuestra Constitución Federal así como en múltiples Tratados Internacionales de los que el estado mexicano es parte en algunos y en otros no.

Estudio en el que hicimos énfasis en lo relativo al origen y naturaleza del artículo 123 Constitucional, muy en concreto en la fracción XXII del apartado A, que es la premisa o fundamento del principio constitucional de estabilidad en el empleo. Investigación a través del cual obtenemos las siguientes deducciones:

1. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TIENE SU GÉNESIS EN LA FRACCIÓN XXII DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. El derecho constitucional de un trabajador de ser reinstalado o indemnizado -al haber sido víctima de un despido injustificado- se consagra en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, máxima la cual da origen al principio de estabilidad en el empleo. Dicho principio es desarrollado primeramente en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y a la postre en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 -ley vigente-, donde nuestro legislador federal tiene a bien desenvolver dicho principio a través de una sanción -salarios caídos-al patrón que incumple con dicho canon.

Esto es así partiendo de la premisa que el Constituyente elevó a la categoría de derecho constitucional la necesidad de que la parte trabajadora no fuera depuesta de su empleo sin causa justificada para ello, facultando consecuentemente al legislador ordinario para que reglamentara en lo relativo a dicho principio de estabilidad en el empleo, siempre que se estuviera al espíritu del artículo 123 Constitucional.

2. EL TEXTO VIGENTE DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRASTOCA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Efectivamente si la fracción XXII del

apartado A del artículo 123 Constitucional consagra la máxima de estabilidad en el empleo, y a través del artículo 48 de la ley secundaria se desenvuelve lo relativo a la protección de dicho principio. Luego es que al disminuirse la punición y protección relativa a dicho principio -disminuir salarios caídos, que recordemos son la consecuencia en juicio de un despido injustificado- es que se esté desprotegiendo en buena medida el principio constitucional precitado.

3. EL TEXTO VIGENTE DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRASTOCA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PROGRESIVIDAD. Pues si partimos de la premisa que a partir de dicho principio se pretende la maximización gradual de los derechos consagrados a favor de los gobernados. De ahí que si la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo limita salarios caídos con motivo de despido injustificado, es que con senda reforma se vulnera este principio de progresividad ya que en lugar de maximizar derechos, se estén reduciendo los mismos.
4. EL TEXTO VIGENTE DEL ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRASTOCA EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE JUSTICIA Y EQUILIBRIO SOCIAL. Los cuales se encuentran consagrados en los artículos 1o. y 123 de la Carta Magna, y con esta máxima lo que se pretende constitucionalmente es reivindicar a la clase trabajadora a través de normas protectoras y tutelares. No obstante de la exposición de motivos de la reforma estudiada tenemos que el viraje legal atiende a; competitividad de las empresas, conservar las fuentes de empleo, supuestos actuares deliberados de los trabajadores alargando juicios para obtener beneficios económicos mayores a los debidos. Consecuentemente es que la reforma de mérito violente dichos cánones de justicia y equilibrio social.
5. SE DA LA ESPALDA A UN PROCESO HISTÓRICO. El Derecho laboral se ha encontrado a través del tiempo en una constante evolución, resulta un derecho dinámico al tener como objeto de estudio a los factores de la producción y a la fuerza de trabajo -basta recordar que hasta hace poco más de un siglo no existía el Derecho laboral "*per se*" sino que el mismo se

consideraba como un tipo de contrato civil, consecuentemente regulada por esta rama del Derecho-. De ahí que al regular el Derecho laboral, tanto al capital como el trabajo, es que el mismo se encuentra en una constante evolución, en la medida que intenta tutelar dichas relaciones productivas. Siendo así innegable que a través de los siglos los operarios han ido ganando terreno ante aberrantes e inhumanas condiciones de trabajo en que se laboraba, conquistas que se han logrado en la mayoría de los casos a través de luchas y revoluciones, tanto de índole armada como intelectual.

Luego entonces, si históricamente nos encontramos ante una curva ascendente relativa a los derechos laborales ganados por la clase trabajadora, que además de tener un sustento legal, contractual y constitucional, indudablemente que también gocen de un sustento histórico, filosófico, revolucionario y sobre todo humanista. Luego entonces es que el disminuir dichos derechos laborales, sea de la manera que sea, es dar la espalda al proceso histórico que les ampara y legitima. Consecuentemente es que no sea dable que a nombre de la productividad y competitividad se reduzcan derechos laborales consagrados en favor de la clase trabajadora.

6. SE REPITE UN ERROR HISTÓRICO. Como se señaló en el presente documento, con la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 se establecieron por primera ocasión la existencia de los salarios caídos -denominados en dicha ley como salarios vencidos- donde en su artículo 122 se establecía en caso de despido injustificado el deber del patrón de pagar al trabajador separado ilegalmente los salarios que transcurrieran durante el trámite que debiera durar el arbitraje correspondiente, que a juicio de la Suprema Corte de Justicia sería de 54 días, es decir que independientemente del tiempo que durara el juicio correspondiente la responsabilidad del patrón relativa a salarios caídos se limitaba al pago de 54 días. No obstante, es que en los hechos los juicios eran más longevos, y en razón de que la responsabilidad de los salarios caídos se encontraba limitada a 54 días los patrones de manera deliberada prolongaban los juicios laborales, pues la condena en todo caso sería la misma.

En razón de lo anterior es que el legislador federal en el año de 1955 se vio en la necesidad de reformar dicho artículo para establecer que los salarios caídos se generarían desde el momento del despido y hasta que se cumplimente el laudo correspondiente, lo que atendió precisamente al hecho injusto previamente citado -aletargamiento deliberado de los juicios por parte de los patronos-, reforma que también tendría como consecuencia que los demandados se vieran en la necesidad de cumplir a la brevedad los laudos dictados en su contra so pena de un mayo.

De donde tenemos que la reforma que aquí se analizó, al reducir a un año los salarios caídos con motivo de despido injustificado, pasa por alto esta experiencia histórica, donde desde luego resulta aplicable el aforismo de Napoleón Bonaparte que reza; “aquel que no conoce su historia está condenado a repetirla”.

7. LOS SALARIOS CAÍDOS CONSTAN DE DOS VERTIENTES. Pues no estamos ante una prestación de una sola faceta, ya que por una parte tiene el carácter de una sanción impuesta por el Estado a todo patrón que incumpla con el Derecho constitucional de la estabilidad en el empleo, y por otra parte es un derecho procesal subjetivo que tiende a indemnizar al trabajador -a través del pago de perjuicios o la ganancia lícita debida por parte del patrón- que es despedido injustificadamente de su trabajo.

Por lo que resulta erróneo analizar de manera individualizada ambas faces de los salarios caídos.

8. LA LIMITACIÓN DE DERECHOS LABORALES ES CONTRARIA A LA PAZ UNIVERSAL Y JUSTICIA SOCIAL. Ya que como se evidenció en este escrito, los derechos laborales representan una plataforma fundamental sobre la cual las naciones deben promover y preservar la justicia social.

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada hace cien años con una premisa; que la paz universal y duradera solo puede lograrse con base en la justicia social, la cual indudablemente no se obtiene a través de políticas y legislaciones restrictivas de prerrogativas de índole laboral. Por lo que a contrario sentido estamos ante una forma de injusticia social.

Por otra parte, la misma Organización Internacional del Trabajo refiere una estrecha vinculación entre los derechos laborales y el progreso en las esferas de crecimiento económico, desarrollo sostenible e igualdad. De ahí que, si existen las condiciones propicias, los derechos laborales y el diálogo social pueden impulsar el crecimiento inclusivo y sostenible en nuestro país.

9. RESULTA FALSA LA TESIS QUE AFIRMA QUE LA PRECARIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES IMPACTA NECESARIA Y DIRECTAMENTE DE MANERA POSITIVA EN LA COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS. Efectivamente esta investigación nos reveló que contrario a lo afirmado por nuestro legislador federal, y tomando en consideración desde la teoría clásica de la administración hasta los estudios actuales realizados por la Organización Internacional del Trabajo la limitación de los derechos laborales no se traduce necesariamente en productividad y competitividad para las empresas. Consecuentemente la reducción de los derechos del trabajo no resulta un método idóneo para obtener una ventaja competitiva. Tan es así que actualmente una cuarta parte de los acuerdos multilaterales en materia económica contiene disposiciones laborales.
10. NO EXISTE UN IMPACTO SIGNIFICATIVO DE LOS SALARIOS CAIDOS DENTRO DE UN JUICIO LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO. La investigación que aquí presentamos demostró que, en la jurisdicción local en materia del trabajo en el estado de Puebla, no resulta sustancial el impacto para los patrones en lo relativo a los salarios caídos dentro de un juicio laboral por despido injustificado, pues del cien por ciento de los juicios iniciados por esta causa únicamente el diez por ciento de estos trasciende en un cumplimiento de laudo con condena de salarios caídos. Consecuentemente es que no estemos ante una cifra importante que requiera de un viraje en la materia.
11. SE DESATIENDE EL PROBLEMA DEL DESPIDO COMO UN FENOMENO SOCIAL GLOBAL. De acuerdo a los datos recopilados dentro de la tesis aquí presentada encontramos que el desempleo se presenta como uno de los principales problemas de nuestra sociedad. El mundo se enfrenta al desafío

de crear 600 millones de empleos productivos durante la próxima década, a fin de generar un crecimiento sostenible y mantener la cohesión social, esto según el informe Tendencias Mundiales del Empleo para 2012 emitido por la Organización Internacional del Trabajo²⁵⁴, por lo que resulta necesario fortalecer las instituciones laborales, y por el contrario no debilitarlas. Lo anterior de acuerdo al proceso histórico, constitucional, social y humano del Derecho del Trabajo.

De ahí que resulte trascendental el promover el trabajo decente e impulsar la justicia social, lo anterior bajo la premisa que el trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos de la amplia mayoría de los hogares del mundo, además de que la estabilidad en el empleo conlleva estabilidad económica, social, familiar en toda sociedad.

12. SE DESATIENDE LA POLÍTICA PÚBLICA RELATIVA A LA INESTABILIDAD LABORAL. De acuerdo al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social uno de los principales retos en materia del trabajo en el país lo es la reducción de la inestabilidad laboral, lo que se logrará con la realización y cumplimiento de las políticas públicas en la materia. Situación que desafortunadamente es pasada por alto a través de la reforma de 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas consideramos que la legislación positiva en la materia deja de realizar un tratamiento integral del problema. Por otra parte es que consideramos se haya evidenciado a través del presente trabajo la violación al principio constitucional de estabilidad en el empleo, consagrado en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, esto con la reforma de fecha 30 de noviembre de 2012 en lo relativo a la limitación de los salarios caídos.

²⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, Tendencias mundiales del empleo 2012, op cit., s.p.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1964.
- ARISTÓTELES, *Política*, L.I, cap. II. s.a.
- ASHTON, T.S., *La revolución industrial inglesa*, s.e. México, 1954.
- BABEUF, Graco, *El socialismo anterior a Marx*, México, FGrijalbo, 1969.
- Biblia, *Génesis*, III: 17 y 19.
- BRAGE CAMANAZO, Joaquín, *La acción de inconstitucionalidad*, reimpr., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.
- Cámara de diputados, *Derechos del pueblo mexicano, antecedentes, origen y evolución del articulado Constitucional*, t XII, Cámara de diputados del Congreso de la Unión, México, 1985.
- CÁRDENAS GARCÍA, Jaime, *Del Estado absoluto al Estado Neoliberal*, México, UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2017.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, 10^o ed., México, Editorial Trillas, 2015.
- DA SILVA, José Alfonso. Aplicabilidad de las normas constitucionales. Trad. Nuria González Martín. Serie Doctrina Jurídica, Núm, 149, México, UNAM, 2003.
- DÁVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, 23^a ed., México, Porrúa, 2016.
- DÁVALOS, José, *Notas al libro la estabilidad del trabajador en la empresa*, de Russomano, Mozart Víctor. UNAM, 2^a ed., México, 1981.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo*, 21^a ed., México, Porrúa, 2015, t. I.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 6^a ed., México, Porrúa, 1980, t. I.
- Diccionario jurídico mexicano, t I-O, Universidad Nacional Autónoma de México, Editorial Porrúa, México, 1997.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Lógica del concepto jurídico, México, Fondo de Cultura Económica, 1959.

KENNET TURNER, John. México Bárbaro. México, Editoriales Mexicanos Unidos, 2010.

Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Edición de Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1928.

Ley Federal del Trabajo, disponible en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390.

MARX, Karl y ENGELS, Friedrich, Obras escogidas, 8ª ed., trad. de Editorial Progreso, Moscú, Editorial Progreso, 1974, t. I.

MIDDLEBROOK, Kevin, The paradox of revolution: labor, the state, and the authoritarianism in Mexico, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1995.

MILLS, C. Wright, Los marxistas, México 1964.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Tratado de derecho del trabajo, México, Porrúa, 2006.

Poder Judicial de la Federación, La Suprema Corte de Justicia durante el Gobierno del General Manuel Ávila Camacho (1940-1946), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1942.

Respuesta en el Sistema de Solicitudes de Información, Folio 02/PERSONAL/2019, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Titular Unidad Transparencia, 22 agosto 2019.

ROUBIER, Pablo, Teoría general del derecho, Puebla, José M. Cajica Jr, s.a.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, 2ª ed., México, UNAM, 1981.

SILVA HERZOG, Jesús, Breve historia de la revolución mexicana. Los antecedentes y la etapa maderista, México, 1972.

SUÁREZ-POTTS, William, La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de

1931, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, México, 1970.

Unidad Transparencia de la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Respuesta en el Sistema de Solicitudes de Información, Folio 02/PERSONAL/2019, 22 agosto 2019.

CIBERGRAFÍA

BENSUSÁN, Gabriela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2007. Disponible en: <http://ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>.

Cámara de Diputados. *Diario de los Debates*, Legislatura XLVII - Año II - Período Ordinario - Fecha 19681212 - Número de Diario 28, 12 de Diciembre de 1968, <http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/47/2do/Ord/19681212.html>.

Centenario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Bando de Miguel Hidalgo y Costilla, 9 de marzo 2015, Disponible en: https://constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Bando_de_Miguel_Hidalgo_declarando_la_libertad_de_los_esclavos.

Código Civil Federal, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_030619.pdf

CONEVAL, Anexo único de los “lineamientos y criterios generales para la definición, identificación y medición de la pobreza”, Actualización 2018, Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2018. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Normateca/Documents/ANEXO-Lineamientos-DOF-2018.pdf>.

CONEVAL, Los derechos como hilo conductor de la política pública en México: Pobreza y Evaluación de la Política Social, Consejo Nacional de Evaluación de

la Política de Desarrollo Social, Derecho al trabajo, disponible en:
<https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/PublishingImages/Pobreza-y-derechos-sociales-f.pdf>.

Constitución de 1917 Texto original y reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009,
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>.

Constitución de Apatzingán 1814, disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const-apat.pdf.

Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, Disponible en:
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1821A.pdf>.

Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos, 23 y 24. Disponible en:
<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2012, Disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf

Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón 1812, México, UNAM, 2017, Disponible en: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/nuevaweb/wp-content/uploads/2019/02/Elementos-constitucionales-de-Ignacio-Lo%CC%81pez-Ray%CC%81n-1812.pdf>.

FAYOL, Henry, Teoría clásica de la Administración, México, UNAM, 2006, Disponible en: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>.

GONZÁLEZ SIERRA, José, Revolución y Derecho obrero: Veracruz 1914-1916, Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8280/anua-IV-pag117-168r.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Historia Contemporánea, Estatutos de la Asociación Internacional de Trabajadores, Ginebra, 1866, 11 de octubre de 2019. Disponible en:
http://www.historiacontemporanea.com/pages/bloque2/socialismo-y-movimiento-obrero/documentos_historicos/estatutos-de-la-asociacion-

internacional-de-trabajadores-ginebra-1866?theme=pdf.

INEGI, Comunicado de prensa 282/2018. Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, 29 de junio de 2018. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/EstLabJucionLocal2018_06.pdf. Fecha de Consulta: 30 de julio de 2018

La sociedad industrial del Siglo XIX, Ley de 1802, disponible en: <https://sites.google.com/site/larevolucionindustrialenelsxix/ley-de-1802>.

MARX, Karl, "Trabajo asalariado y capital", Neue Rheinische Zeitung. Organ der Demokratie (Nueva Gaceta del Rin. Organo de la Democracia), del 5, 6, 7, 8 y 11 de abril de 1849, <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>.

Naciones Unidas, Temas mundiales, Trabajo, Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/globalissues/work/>.

Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf

Oficina Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.pdf.

Oficina Internacional del Trabajo, Hacia el derecho al trabajo, una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores, Ginebra, OIT, 2014, Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf.

Oficina Internacional del Trabajo, Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, tendencias 2019, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf

OIT, Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2004,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C158.

OIT, Convenios ratificados por México, Organización Internacional del Trabajo, Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:1853218113082:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4.

OIT, Historia de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, s.a, Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

OIT, Informe sobre el Trabajo en el Mundo, 2014, el desarrollo a través del empleo, Organización Internacional del Trabajo departamento de investigaciones, Ginebra, 2014. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf.

OIT, Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_617297.pdf.

OIT, Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, s.a. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf.

OIT, Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C158.

OIT, Tendencias mundiales del empleo 2012, Prevenir una crisis mayor del empleo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, s.p., Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf.

Orden Jurídico.gob.mx, Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la

- Nación, Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, Orden Jurídico.gob.mx, México, s.a., disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>.
- OTTO VON Gierke: Biografía y obra, 02 mayo 2018, disponible en: <http://ovongierke.blogspot.com/2018/05/otto-von-gierke-biografia-y-obra.html>.
- Plan de Iguala, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1821A.pdf>.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/basicos/basicos4.htm>.
- Real academia española, Diccionario la lengua española, indemnizar, <https://dle.rae.es/?id=LMrZNIo>.
- Sentimientos de la Nación, Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf>.
- Texto original de la Constitución de 1917 y de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917 al 1o. de junio de 2009, Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf>.
- Tratado de Paz de Versalles (1919) en español, Pacto de la Sociedad de las Naciones, 6 de junio de 2010, Disponible en: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>.

HEMEROGRAFÍA

- IRFAN AHMAD, Sofi y MOHD HUSSAIN, Kunroo, "Perturbaciones de la demanda y ajustes del empleo: ¿La protección del empleo provoca rigidez?", Revista Internacional del Trabajo, México, vol. 137, núm. 3, 2018.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, "Las corporaciones de oficios y la libertad de asociación en Francia", Revista de la Facultad de Derecho de México, núm. 223-224, enero-abril de 1999.

MARQUET GUERRERO, Porfirio. "Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo" en: Kurczyn Villalobos, Patricia, Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Periódico el Sol Croata, Recuperación histórica, Historia de la Asociación Internacional de Trabajadores, 31 de marzo de 2013, Disponible en: <https://periodicoelsolacrata.wordpress.com/2013/03/31/historia-de-la-asociacion-internacional-de-trabajadores-ait/>.

QUINTANA PINEDA, Valente, Salarios caídos la polémica", Hechos y Derechos", México, núm. 32, marzo-abril 2016.

SÁNCHEZ GIL, Rubén. "Recepción jurisprudencial del principio de proporcionalidad en México" Cuestiones Constitucionales, Revista mexicana de Derechos Constitucional, México, Núm. 21, Julio-Diciembre 2009.

VALDÉS S., Clemente, "Marbury vs Madison, Un ensayo sobre el origen del poder de los jueces en los Estados Unidos", Jurídica Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana. México, Año 2, número 3 julio-diciembre 2017.

JURISPRUDENCIA

Amparo directo 1455/69, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, 9 de octubre de 1969, p.52.

Amparo directo 1878/56, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 28 de noviembre de 1956, p.597.

Amparo directo 2269/64, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, 10 de febrero de 1965, p. 38.

Amparo directo 2693/67, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, 2 de septiembre de 1968, p. 13.

Amparo directo 2892/59, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, t. 204, 29 de enero de 1962, p,11

Amparo directo 3185/50, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época 10 de septiembre de 1954, p.37.

Amparo directo 32/93, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, t. IV.3o. J/39, 17 de febrero de 1993, p.45.

Amparo directo 4202/60, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, 14 de agosto de 1961, p. 53.

Amparo directo 4876/57, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Sexta Época, 3 de diciembre de 1958, p.84.

Amparo directo 5377/66, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, 21 de junio de 1967, p.27.

Amparo directo 6346/2007, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. I.6o.T.353 L, 23 de agosto de 2007, p. 3271.

Amparo directo 6582/58, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, 12 de agosto de 1963, p. 39.

Amparo directo 7002/61, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, 7 de septiembre de 1964, p. 29.

Amparo directo 708/82, Informes, Séptima Época, t. 3, 16 de agosto de 1982, p. 6.

Amparo directo 714/2016, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I.6o.T.353 L, 07 de abril de 2017, p. 1767.

Amparo directo en materia de trabajo 2047/30, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 15 de octubre de 1930, p. 901.

Amparo directo en materia de trabajo 9717/44, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 13 de marzo de 1945, p.3982.

Amparo directo en revisión 990/2013, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Decima Época, 1a. CCXXXVII/2013, 15 de mayo de 2013, p. 742.

Amparo en revisión 120/2002, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, P. VIII/2007, 13 de febrero de 2007, p. 6.

Amparo en revisión 1219/2015, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Decima Época, 2a. XCII/2016, 09 de septiembre de 2016, p. 842.

Amparo en revisión 1780/2006, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 1a. XCVII/2007, 31 de enero de 2007, p. 793.

Amparo en revisión 244/2015, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Decima Época, t. 2a. LXXXII/2015, 28 de agosto de 2015, p.1203.

Amparo en revisión 5089/60, Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, t LXXXIX, 3 de noviembre de 1964 p. 40.

Amparo en revisión en materia de trabajo 1643/35, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. XLIV, 29 de mayo de 1935, p. 3899.

Amparo en revisión en materia de trabajo 1695/35, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 27 de septiembre de 1935, p. 6014.

Amparo en revisión en materia de trabajo 1877/33, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 22 de noviembre de 1934, p. 3209.

Amparo en revisión en materia de trabajo 215/36, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 14 de abril de 1936, p.801.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3275/35, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. XLV, 20 de agosto de 1935, p. 3180.

Amparo en revisión en materia de trabajo 4442/34, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, t. XLIII, 6 de marzo de 1935, p. 2061.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5227/44, Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 24 de noviembre de 1944, p.3936.

Contradicción de tesis 107/2006-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. 2a./J. 132/2006, 30 de agosto de 2006, p. 309.

Contradicción de tesis 107/2006-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. 2a./J. 132/2006, 8 de septiembre de 2016, p. 309.

Contradicción de tesis 136/2008-SS, Semanario Judicial de la Federación y su

Gaceta, Novena Época, 2a./J. 188/2008, 19 de noviembre de 2008, p.285.

Contradicción de tesis 14/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, t. PC.I.L. J/21 L, 6 de junio de 2016, p. 1911.

Contradicción de tesis 168/2004-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. 2a./J. 20/2005, 14 de febrero de 2005, p.315.

Contradicción de tesis 19/2003-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. 2a./J. 92/2003, 3 de octubre de 2003, p.223.

Contradicción de tesis 246/2009, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. 2a./J. 149/2009, 9 de septiembre de 2009, p.64.

Contradicción de tesis 44/91, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, 4a./J. 11/93, 15 de febrero de 1993, p.19.

Contradicción de tesis 6/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. 2a./J. 24/2001, 8 de junio de 2001, p. 468.

Tesis de jurisprudencia 4/2016, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Decima Época, 1a./J. 4/2016, 26 de enero de 2016, p. 430.

Tesis de jurisprudencia 80/2004, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 1a./J. 80/2004, 22 de septiembre de 2004, p. 264.

ANEXO 1

Convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por México.

Convenio	Fecha	Estatus
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	20 mayo 1937	No está en vigor
C007 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)	17 agosto 1948	No está en vigor
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	20 mayo 1937	En vigor
C009 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	01 septiembre 1939	En vigor
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	20 mayo 1937	En vigor
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	01 noviembre 1937	En vigor
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	07 enero 1938	En vigor
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	07 enero 1938	En vigor
C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	09 marzo 1938	En vigor
C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	12 mayo 1934	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	12 mayo 1934	En vigor
C021 - Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	09 marzo 1938	No está en vigor
C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	12 mayo 1934	En vigor
C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	12 mayo 1934	No está en vigor
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	12 mayo 1934	En vigor
C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	12 mayo 1934	En vigor
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	12 mayo 1934	En vigor
C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	12 mayo 1934	En vigor
C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	12 mayo 1934	No está en vigor
C034 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)	21 febrero 1938	No está en vigor
C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	20 mayo 1937	En vigor
C043 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)	09 marzo 1938	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	21 febrero 1938	En vigor
C046 - Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46)	01 septiembre 1939	No está en vigor
C049 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)	21 febrero 1938	En vigor
C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	09 marzo 1938	En vigor
C053 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)	01 septiembre 1939	En vigor
C054 - Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54)	12 junio 1942	No está en vigor
C055 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)	15 septiembre 1939	En vigor
C056 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)	01 febrero 1984	En vigor
C058 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)	18 julio 1952	En vigor
C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	04 julio 1941	No está en vigor
C063 - Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63)	16 julio 1942	No está en vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	20 abril 1948	En vigor
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	01 abril 1950	En vigor
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	20 junio 1956	En vigor
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) <i>Excluye el Artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II).</i>	27 septiembre 1955	En vigor
C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) <i>Ha aceptado las disposiciones de la parte III.</i>	01 marzo 1991	En vigor
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	23 noviembre 2018	No está en vigor
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	23 agosto 1952	En vigor
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 agosto 1952	En vigor
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <i>Ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X.</i>	12 octubre 1961	En vigor
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	01 junio 1959	En vigor
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) <i>El Gobierno declaró que el</i>	01 junio 1959	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
<i>Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1.</i>		
C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107)	01 junio 1959	No está en vigor
C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	11 septiembre 1961	En vigor
C109 - Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109)	11 septiembre 1961	No está en vigor
C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)	20 junio 1960	En vigor
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	11 septiembre 1961	En vigor
C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	09 agosto 1961	No está en vigor
C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	19 octubre 1983	En vigor
C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	03 noviembre 1966	En vigor
C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) <i>Ha aceptado las ramas a)-g).</i>	06 enero 1978	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	18 junio 1968	En vigor
C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) <i>Edad mínima especificada: 16 años.</i>	29 agosto 1968	En vigor
C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	29 agosto 1968	En vigor
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	18 abril 1973	En vigor
C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	02 mayo 1974	En vigor
C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	02 mayo 1974	En vigor
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 15 años.</i>	10 junio 2015	En vigor
C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	17 febrero 1977	En vigor
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	28 junio 1978	En vigor
C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	28 junio 1978	En vigor
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	28 junio 1978	En vigor
C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	10 febrero 1982	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	10 febrero 1982	En vigor
C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	10 febrero 1982	En vigor
C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	01 febrero 1984	En vigor
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	05 abril 2001	En vigor
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) <i>De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7 a 9, 11, 12, 14 y 15 de la Parte II han sido aceptados.</i>	18 abril 1988	En vigor
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	17 febrero 1987	En vigor
C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)	05 octubre 1990	En vigor
C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)	05 octubre 1990	En vigor
C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)	05 octubre 1990	En vigor
C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	05 octubre 1990	En vigor
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	05 septiembre 1990	En vigor

Convenio	Fecha	Estatus
C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	17 septiembre 1992	En vigor
C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)	07 junio 1993	En vigor
C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) <i>Ha aceptado las obligaciones de la parte II.</i>	24 septiembre 1993	En vigor
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	30 junio 2000	En vigor

255

²⁵⁵OIT, Convenios ratificados por México, Organización Internacional del Trabajo, Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:1853218113082:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4.

ANEXO 2

Evolución de la legislación laboral en las entidades federativas, previo a la federalización de las leyes laborales.

Núm.	Fecha	Ley
1	27 noviembre 1917	Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales
2	20 diciembre 1917	Reglamento provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo
3	14 Enero 1918	Ley del Trabajo del Estado de Veracruz
4	27 Enero 1918	Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit
5	31 enero 1918	Ley reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México
6	16 febrero 1918	Reglamento interior para la Junta Central de Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit
7	15 octubre 1918	Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sonora
8	25 octubre 1918	Ley del Trabajo del Estado de Nayarit
9	16 diciembre 1918	Código del Trabajo del Estado de Yucatán
10	12 abril 1919	Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora

11	8 diciembre 1919	Ley del Municipio libre del Estado de Guerrero que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y la aplicación del artículo 123 constitucional
12	31 diciembre 1919	Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal
13	6 julio 1920	Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sinaloa
14	15 julio 1920	Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa.
15	15 julio 1920	Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa
16	22 julio 1920	Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la Republica del Estado de Coahuila
17	29 diciembre 1920	Reglamento interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Pachuca, Estado de Hidalgo
18	6 abril 1921	Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato
19	6 julio 1921	Ley sobre participación de utilidades reglamentaria de las fracciones VI y XI de los artículos 123 de la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de Veracruz.
20	1 septiembre 1921	Ley del Trabajo del Estado de Michoacán
21	14 noviembre 1921	Código del Trabajo del Estado de Puebla
22	25 enero 1922	Ley sobre la jornada máxima y descanso obligatorio del Estado de San Luis Potosí.
23	14 junio 1922	Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario
24	5 julio 1922	Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua

25	24 octubre 1922	Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango
26	18 diciembre 1922	Ley del Trabajo del Estado de Guerrero
27	13 marzo 1923	Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato
28	30 mayo 1923	Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí
29	3 agosto 1923	Ley del Trabajo del Estado de Jalisco
30	1 octubre 1923	Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso semanal.
31	19 diciembre 1923	Ley que aprueba el reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo del estado de Sonora.
32	24 enero 1924	Ley constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León.
33	10 julio 1924	Reglamento de las juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango.
34	1 septiembre 1924	Ley del Trabajo minero del Estado de Guanajuato.
35	29 noviembre 1924	Ley del Trabajo del Estado de Campeche.
36	10 diciembre 1924	Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León.
37	22 enero 1925	Ley para las Comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí.
38	21 abril 1925	Ley del descanso dominical del Estado de Hidalgo.
39	12 junio 1925	Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas.
40	21 noviembre 1925	Ley del Trabajo del Estado de Colima.
41	15 diciembre 1925	Reglamento del descanso semanal en el Estado de Tamaulipas.

42	18 diciembre 1925	Ley Orgánica del artículo 4° constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo.
43	25 diciembre 1925	Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo.
44	12 enero 1926	Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.
45	8 marzo 1926	Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.
46	21 marzo 1926	Ley del Trabajo del estado de Oaxaca.
47	3 junio 1926	Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades.
48	18 octubre 1926	Ley del Trabajo del Estado de Tabasco.
49	31 diciembre 1926	Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí.
50	5 marzo 1927	Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4° constitucional del Estado de Chiapas.
51	1 junio 1927	Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución general de la Republica del Estado de Zacatecas.
52	15 agosto 1927	Reglamento de la Jornada de trabajo en los Establecimientos Comerciales del Distrito Federal.
53	6 marzo 1928	Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes.

ANEXO 3

Respuesta en el Sistema de Solicitudes de Información Folio 02/PERSONAL/2019

Estimado Solicitante
P R E S E N T E

Con fundamento en lo establecido por los artículos 16 fracción I, 150 y 156 fracción IV de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, en respuesta a su solicitud personal con número de folio **02/PERSONAL/2019** recibida en la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, cuyo contenido es el siguiente:

- “1. La cantidad de juicios laborales por despidos injustificados que se presentaron ante la JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA en las anualidades de; 2010,2011.2012, 2013,2014,2015. 2016.2017 y 2018;*
- 2. El porcentaje de los juicios laborales por despidos injustificados que, ventilados ante la JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA, llegan hasta el dictado de un laudo, esto en las anualidades de: 2010,2011.2012.2013, 2014, 2015, 2016,2017 y 2018;*
- 3. El porcentaje de los laudos condenatorios -únicamente respecto de la acción principal demandada- que dicta la JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA dentro de los juicios por despido injustificado, esto en las anualidades de; 2010, 2011, 2012, 2013, 2014. 2015, 2016. 2017 y 2018;*
- 4. El porcentaje de los laudos condenatorios -que dicta la JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA respecto de los juicios por despido injustificado- que son cumplidos por los condenados, esto en las anualidades de; 2010,2011,2012, 2013,2014.2015, 2016.2017 y 2018;*
- 5. La estadística relativa a la duración de los juicios laborales por despidos injustificados, ventilados ante la JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA, esto en las anualidades de; 2010.2011.2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 Y 2018.”*

Sobre el particular, y de conformidad con los datos proporcionados por la Junta Local de Conciliación Y Arbitraje del Estado de Puebla, se da contestación a cada una de sus interrogantes:

- 1.-** La cantidad de juicios laborales por despidos injustificados que se presentaron ante la JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA en las anualidades de: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
No.	4233	4467	4285	4464	4681	4445	4192	4568	4081

2.- El porcentaje de los juicios laborales por despidos injustificados que, ventilados ante la JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA llegan hasta el dictado de un laudo, esto en las anualidades de 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
%	42	39	38	38	36	40	37	34	41

3.- El porcentaje de laudos condenatorios únicamente respecto de la acción principal demandada, dentro de los juicios por despido injustificados en las anualidades de 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
%	57	57	58	55	57	57	60	61	62

4.- El porcentaje de laudos condenatorios que dicta la JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA respecto de los juicios por despido injustificado, que son cumplidos por los condenados, esto en las anualidades de: 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
%	63	59	58	64	58	58	60	58	47

5.- La estadística relativa a la duración de los juicios laborales por despidos injustificados, ventilados ante la JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA; esto en las anualidades 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018; son:

La duración de un juicio es de aproximadamente cuatro o cinco años, de acuerdo al interés de las partes en ofrecer y desahogar las pruebas necesarias para la conclusión del Juicio.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente
“Sufragio efectivo. No Reelección”
Cuatro veces Heroica Puebla de Zaragoza, a 22 de agosto de 2019
Titular de la Unidad de Transparencia ²⁵⁶

²⁵⁶ Respuesta en el Sistema de Solicitudes de Información, Folio 02/PERSONAL/2019, Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico, Titular Unidad Transparencia, 22 agosto 2019.

ANEXO 4

Tabla comparativa de las legislaciones de 55 países en materia de despido.

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4) ¹	Causa injustificada (art. 5)		Consultas con representantes de los trabajadores (art.13)	Notificación a la autoridad competente (art.14)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Alemania	5	Funcionarios públicos	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
Arabia Saudita	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en periodo de prueba, categorías particulares de trabajadores (trabajadores domésticos, gente de mar, deportistas)	Si		Si	No	No	Si
Argentina	No	Funcionarios públicos, categorías particulares (trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos)	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
Armenia	No	Contrato de duración determinada (CDD), trabajadores ocasionales o estacionales, en periodo de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Australia	100 ¹	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en periodo de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Austria	5	Categorías particulares (trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, periodistas, actores)	No, salvo en caso de despido sin preaviso por falta grave	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja	Si	Si	Si	Si
Azerbaiyán	No	Ejército, personal judicial, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en periodo de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	No	No	Si
Bangladesh	5	Funcionarios públicos, directivos, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en periodo de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	No	Si	Si
Belarus	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en periodo de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
Bolivia	No	Funcionarios públicos, trabajadores agrícolas	Si	Principio general de no discriminación	Si	No	No	Si
Bosnia y Herzegovina	No	No	Si	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja	Si	Si	Si	Si
Brasil	No	Funcionarios públicos	Si	Principio general de no discriminación ²	Si	No	Si	Si

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art.11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art.13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Camboya	No	Funcionarios públicos, personal judicial, policía, ejército, policía militar, personal del transporte aéreo y marítimo, trabajadores domésticos	Si	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja contra el empleador, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la ausencia durante la licencia de maternidad	Si	Si	Si	Si
Camerún	No	Funcionarios públicos, personal judicial, ejército, policía, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
Chile	No	Funcionarios públicos	Si	Principio general de no discriminación	Si	No	Si	Si
China	No	Funcionarios públicos	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	No	Si
Chipre	No	Funcionarios públicos, ejército, CDD, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Colombia	No	Funcionarios públicos	Si	Principio general de no discriminación	Si	No	Si	Si
República de Corea	5	Miembros de la familia, categorías particulares (trabajadores domésticos)	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
República Democrática del Congo	No	Funcionarios públicos, ejército, gendarmería, en CDD, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja	Si	Si	Si	No, salvo los empleados de comercio
República Dominicana	No	No ³	Si ⁴	Principio general de no discriminación	Si	No	Si	Si
Egipto	No	Funcionarios públicos, trabajadores domésticos, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Eslovenia	No	CDD, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si por despido económico ⁵
España	No	Funcionarios públicos, directivos, empresas familiares	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Estados Unidos	No	Funcionarios públicos, categorías particulares (trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, empresas familiares, trabajadores sujetos a la Ley Laboral de Ferrocarriles)	No	Principio general de no discriminación	No	No	Si	No
Etiopia	No	Puestos de dirección, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	No	Si
Finlandia	No	CDD, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Francia	No	Funcionarios públicos	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Plazo de preaviso razonable (art.11)	Consultas con representantes de los trabajadores (art.13)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Gabón	No	Funcionarios públicos, CDD, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Georgia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	No	Principio general de no discriminación	No	No	No	Si
Ghana	No	Ejército, policía, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	No, salvo el despido por motivos económicos
India	100	Funcionarios públicos, puestos directivos, ejército, fuerza aérea, policía.	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	Si
Japón	No	Funcionarios públicos, gente de mar	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	No ⁶
Kazajstán	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	No	No, salvo el despido por motivos económicos
Kirguistán	No	Ejército, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
Letonia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, ciertas categorías de funcionarios	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	Si	No
Lesotho	No	Funcionarios públicos, ejército, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	Si	No	Si
Luxemburgo	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158, salvo la presentación de una queja	Si	Si	Si	Si
Malawi	No	Ejército, policía, CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Todos los motivos previstos en el C158	Si	No	No	Si
México	No	Funcionarios públicos	Si	Principio general de no discriminación	No	Si	Si	Si
República de Moldova	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Si	Principio general de no discriminación	Si	Si	Si	Si
Marruecos	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba ⁷	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Niger	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares de trabajadores (ejército, funcionarios públicos)	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Panamá	No	Funcionarios públicos	Si	Principio general de no discriminación	No	No	Si	Si

País	Recurso a las cláusulas de flexibilidad		Causas de despido		Preaviso	Procedimientos específicos para el despido colectivo		Indemnización de despido
	Empresas excluidas, en función del número de trabajadores (art. 2)	Categorías de trabajadores excluidos (art. 2)	Causa justificada de despido (art. 4)	Causa injustificada (art. 5)		Consultas con representantes de los trabajadores (art.13)	Notificación a la autoridad competente (art.14)	
Los países que ratificaron el Convenio se indican en fondo gris								
Perú	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	No	Sí	Sí	Sí
Portugal	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C158, salvo el estado civil y el origen social	Sí	Sí	Sí	Sí
Federación de Rusia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares de trabajadores (ejército)	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	No	Sí
Senegal	No	Funcionarios públicos	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	Sí	Sí	Sí	Sí
Serbia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	Sí	Sí	Sí	No, salvo el despido por motivos económicos ⁸
Sudáfrica	No	Categorías particulares (ejército, personas que trabajan menos de 24 horas por mes)	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	Sí	Sí	Sí	Sí
Suecia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba, categorías particulares (directivos, personas empleadas en talleres protegidos, personal doméstico)	Sí	Todos los motivos previstos en el C158	Sí	Sí	Sí	Sí
Turquía	30 ⁹	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí (salvo la gente de mar)	Sí	Sí	No	No	Sí
Ucrania	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales, en período de prueba	Sí	Sí	Sí (en parte)	No	Sí	Sí
Reino Unido	No	Policia, ejército, gente de mar	Sí	Todos los motivos previstos en el C158, salvo el origen social y el estado civil	Sí	Sí	Sí	Sí
República Bolivariana de Venezuela	No	Contratos de duración determinada, trabajadores ocasionales y estacionales, trabajadores durante el período de prueba ¹⁰	Sí	Principio general de no discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí
Zambia	No	CDD, trabajadores ocasionales o estacionales	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No

257

²⁵⁷ Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf.