



BUAP

BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN DERECHO

**LIMITAR, SALARIOS CAIDOS A UN AÑO, ATENTA AL DERECHO
CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR.**

Febrero 2020

Tesis presentada como requisitos para obtener el título de:

Licenciatura en Abogado Notario y Actuario

MARTHA EMILIA ROJO MUNIVE

MTRO. ROBERTO ELI ESPONDA ISLAS

DIRECTOR DE TESIS

INDICE

Índice	2
Introducción	8

CAPITULO I

1.	Antecedentes históricos	10
	A) La colonia	10
	B) Las ordenanzas	11
	C) Un siglo de vida mexicana	13
	D) Morelos por el aumento del jornal del pobre	15
2.	Acta constitutiva y constitución de los estados unidos mexicanos 1824.	16
3.	Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos 1857	18
	A) El Estatuto Orgánico de Comonfort	18
	B) Legislación de Maximiliano de Habsburgo	20
	C) El Código Civil de 1870	22
	D) El porfiriano aliado de la burguesía	22
	E) Influencia de Flores Magón	23
	F) Leyes de los Estados antes de 1917	23
	G) El ejercito constitucionalista	26
	H) La legislación de Carranza	27
4.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.....	28
	A) La Constitución de 1917	31
	B) El artículo 123 Constitucional	35

C) Reformas y adiciones que a sufrido el artículo 123 constitucional a través del tiempo	42
--	----

CAPITULO II

1. Fuentes del derecho.	45
A) La ley	47
B) Las costumbres o usos procesales	48
C) Los principios procesales que se derivan de las normas procesales de la Ley Federal del Trabajo	52
D) El derecho procesal común	53
E) La equidad	57
F) La jurisprudencia	64
G.) La doctrina	68
2. Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo	69
3. Principios Rectores del Derecho Procesal	75
A) Principio dispositivo	76
B) Principio formalista	79
C) Principio de oralidad	81
D) Principio de Publicidad	84
E) Principio de Concentración	85
F) Principio de la Apreciación de Pruebas en Conciencia.	86
3.1. Artículo 685 Ley Federal del Trabajo	87
a) Publicidad	88
b) Gratuidad	88
c) Inmediación	89

d)	Oralidad	89
e)	Principio inquisitorio de participación activa	90
f)	Economía	91
g)	Concentración	92
h)	Sencillez.	92
i)	Celeridad	93
j)	Tutelar o de equilibrio procesal	94
3.2.	Otros principios procesales.	97
A)	Licenciada Yolanda Ávila Ramírez	98
a)	El de legalidad	98
b)	El de consumación procesal	98
c)	El de adquisición procesal	98
d)	El de congruencia en los laudos	99
B)	Américo Plá y Rodríguez	99
1.-	El principio protector	99
2.-	In dubio properario	99
3.-	Regla de la norma más favorable	99
4.-	Las reglas de la condición más beneficiosa	100
5.-	Principio de la irrenunciabilidad	100
6.-	Principio de indisponibilidad	100
7.-	Principio de la continuidad	100
8.-	Principio de la realidad	101
9.-	Principio de la razonabilidad (o de racionalidad)	101
4.	Conflictos del trabajo	104
A)	Clasificación y características	104

a) Obrero-patronales: individuales jurídicos;	109
b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos;	110
c) Obrero-patronales: colectivos económicos,	110
d) Interobreros: individuales y colectivos,	112
e) Interpatronales: individuales y colectivos	113

CAPITULO III

1. Formas de terminación de la relación laboral	115
A) Mutuo consentimiento de las partes	122
B) La muerte del trabajador	123
C) La terminación de la obra o vencimiento del término o Inversión del capital	123
D) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo	125
E) Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo	126
F) Rescisión	127
2. Reformas sobre el salario en el artículo 123 constitucional	130
3. Salarios caídos o vencidos	133
A) Artículo 48 Ley federal del trabajo	133
B) Jurisprudencia	135
a) Despido del trabajador carga de la prueba	135
b) Despido, cómo debe conceptuarse	135
c) Despido injustificado, equiparación al, por no abrir el patrón el centro	

de trabajo.	135
d) Ofrecimiento del trabajo hecho de nueva cuenta a un trabajador reinstalado en un juicio anterior. Calificación del.	136
e) Reinstalación efectuada en ejecución de laudo y nueva separación del trabajador, cuando está pendiente de resolución el amparo interpuesto contra el mismo laudo. Sus efectos.	136
f) Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo.	137
g) Despido, carga de la prueba en caso de ofrecimiento de reinstalación no cumplido.	137
h) Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo, controvirtiéndose la antigüedad. No implica mala fe	138
i) Despido del trabajador. Carga de la prueba cuando el patrono controvierte el salario	138
j) Despido. Cuándo debe hacerse el ofrecimiento del trabajo.	139
k) Ofrecimiento del trabajo. Es de naturaleza diferente al allanamiento	139
l) Reinstalación en el trabajo	140
m) Despido del trabajador, presunción de la existencia del.	140
n) Despido. Definición de reinstalación.	141
o) Despido. La indemnización constitucional no puede demandarla ningún beneficiario del trabajador	141
p) Despido. Salarios caídos cuando el trabajador despedido no prestaba servicios continuos.	143
q) Despido. Salarios caídos cuando el patrón se allana a la reinstalación.	143
r) Despido, investigación previa al. Prescripción del derecho del patrón para efectuarlo. Faltas de asistencia.	143

s) Despido del trabajador. Excepciones relativas a su justificación.	144
t) Ofrecimiento de trabajo, precisiones que debe contener en cuanto al salario, para que sea de buena fe.	144
u) Renuncia, queda sin efecto si el trabajador demuestra que laboró con posterioridad a la fecha de la.	145
v) Salarios caídos. Improcedencia de los,	146
w) Salarios caídos. Pago de, no es con salario integrado.	146
x) Salarios caídos en caso de reinstalación.	146
y) Ofrecimiento de trabajo.	147
z) Salarios caídos.	147

CAPITULO IV

1. Legislación Procesal Laboral Común, para el Capital y el Trabajo	148
2. La Acción Laboral	
A)-Concepto de acción	
B) Acción Procesal	
C) Clasificación de la Acción	
D) Pretensión Procesal del trabajo (acción sustantiva)	
E) Acción Procesal del Trabajo	
3. Reformas Del Artículo 48 De La Ley Federal Del Trabajo	
4. Artículo 49 De La Ley Federal Del Trabajo	
5. Artículo 50 De La Ley Federal Del Trabajo	
6. Artículo 947 De La Ley Federal Del Trabajo	
7. Comparación Del Artículo 48 De La Ley Federal Del Trabajo Anterior Y Con La Reforma	
8. Conclusión	

INTRODUCCION

Atraves del tiempo, el derecho del trabajo a evolucionado, buscando siempre el bienestar de la clase trabajadora, toda vez que es la clase mas desprotegida, el objetivo de esta tesis es que los salarios caídos que en la Ley Federal del Trabajo se contempla en el articulo 48, le sean pagados en su totalidad al trabajador que fue victima de un despido injustificado y que fue probado dentro de un juicio laboral, es decir, El articulo 48 de la Ley Federal del Trabajo nos dice “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la

sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general. Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia” que dicho artículo se aplique como estaba con anterioridad quedando así “Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.” Tomando en consideración lo que nos dice el artículo 123 fracción XXII Constitucional, Aristóteles había considerado la función de la equidad como necesaria para corregir y suplir el silencio del legislador; distinguiendo lo equitativo de lo justo.

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El hombre a través del tiempo se ha visto en la necesidad de convivir en sociedad, esto ha ocasionado que para lograr una mejor convivencia se regule la conducta de los individuos, generando así derechos y obligaciones, México sufrió el esclavismo cuando fue conquistado por los españoles, viviendo injusticias el pueblo, esto ocasiono que venciendo sus temores se levantaran en armas logrando así su independencia, pero no solo era el hecho de recuperar su libertad también era importante la organización del país, estableciendo normas de derecho, así surge nuestra carta magna.

A) “LA COLONIA

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo, asegura a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los

conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Trueba Urbina dice al respecto: “si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del Cristianismo, el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario.

B) LAS ORDENANZAS

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo de los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

Alejandro de Humbold describió, en los siguientes términos, las condiciones de vida y trabajo que todavía privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes:

"Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no solo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores; hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura."

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

Desaparecieron los gremios por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

En el Decreto Constitucional de Apatzingán se estableció en

el artículo 38 que: “Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.”

Se observa la influencia del sistema liberal en esa época, bajo la cual estaba don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, de un gran sentido humanista.”¹

“El régimen jurídico-político de la Nueva España experimento un cambio radical en la expedición de la Constitución de Cádiz de 1812, confeccionada, sin lugar a dudas, bajo de la influencia de las corrientes ideológicas que dejaron un sello preceptivo indeleble en la Declaración francesa de 1789.

Fue así como en la primera carta constitucional española propiamente dicha, se consagraron los principios torales sobre los que se levanto el edificio del constitucionalismo moderno, tal es como de la soberanía popular, el de división o separación de poderes y el de limitación normativa de la actuación estatal es por tanto, a virtud de la Constitución de 1812, España deja de ser un Estado absolutista para convertirse en una Monarquía constitucional; al rey se le despoja del carácter soberano ungido por la voluntad divina, para considerarlo como mero depositario del poder estatal cuyo titular es el pueblo, reduciendo su potestad gubernativa a las funciones administrativas y diferenciación claramente estas de las legislativas y jurisdiccionales que se confiaron a las cortes y a los tribunales respectivamente.”²

C) “UN SIGLO DE VIDA MEXICANA

¹ **Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta, pp. 53,54,55.

² **Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973,p 73

Antes de iniciar la revolución de independencia de México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La revolución de independencia, que desde que estallo, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyo las ingenuas esperanzas de un arreglo pacifico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

D) MORELOS POR EL AUMENTO DEL JORNAL DEL POBRE.

Don Miguel Hidalgo inicio un movimiento, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es don José María Morelos quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformo y lo encauzo hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de este modo:

“12º que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.”

La época pos independiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resistieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.”³

“El 22 de octubre de 1814, el propio congreso expide un trascendental documento jurídico-político llamado Decreto Constitucional para la Libertad de América la Mexicana conocido comúnmente en el nombre de Constitución de Apatzingán por haber sido en esta población donde se sanciono”⁴

³ **Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta, pp. 55,56.

⁴ **Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973,

“La Constitución de Apatzingán tiene como antecedentes inmediatos dos importantes documentos jurídicos-políticos, a saber, los Elementos Constitucionales de Rayón y los sentimientos de la nación de Morelos”⁵

“El primer intento para sentar las bases de organización política del pueblo mexicano fue el documento que se conoce con el nombre “Elementos Constitucionales”, redactado por don Ignacio López Rayón en agosto de 1811.”⁶

2. ACTA CONSTITUTIVA Y CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1824.

“las nuevas fuerzas productivas que de un modo espontáneo habían aparecido en el seno de la vieja sociedad, buscaron el desarrollo mediante una actividad consiente. En el terreno político, la Constitución de 1824 en la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana.

En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: la tesis de Lucas Alamán, que fundaba la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado, y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoro las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejo intocado el problema social. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos mas 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 eran para

pp75,76

⁵ **Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973,p 76

⁶ **Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973,p 81

el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o mas horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquícos salarios se reducían aun mas por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.”⁷

“Por decreto de 21 de mayo de 1823, el Congreso Constituyente Mexicano lanzó una convocatoria para la formación de un nuevo congreso, dando las bases para la elección de los diputados que lo fuesen a integrar el 17 de junio siguiente, en la inteligencia de que, de acuerdo con ellas, el cuerpo legislativo por crearse debería estar instalado a mas tardar el día 31 de octubre del citado año.

El nuevo congreso constituyente se enfrento al dilema de organizar a México como república federal o como república central, habiendo optado por la primera de dichas reformas estatales en el Acta Constitutiva de la Federación expedida el 31 de enero de 1824 y en la Constitución del 4 de octubre del mismo año”⁸

“ ... habiendo expedido el 31 de enero de 1824 el Acta Constitutiva de la Federación Mexicana, y el 4 de octubre siguiente la primera Constitución de México bajo el titulo de “Constitución de los Estados Unidos Mexicanos”.

Sin mayor esfuerzo intelectual se advierte que los hechos históricos-políticos que se sucedieron desde la proclamación del Plan de Iguala el 24 de

⁷ **Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta, p. 56.

⁸ **Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973, p 80

febrero de 1821 hasta la expedición de la Constitución federal de 4 de octubre de 1824, así como los diferentes documentos políticos que de ellos se derivaron y los cuerpos gubernativos que operaron durante ese breve periodo, tuvieron una finalidad común: establecer para México una organización política, es decir, estructura políticamente al pueblo mexicano. Esta finalidad se consiguió definitivamente por primera vez en la vida independiente de nuestro país con la mencionada Constitución, la cual, en consecuencia, fue el ordenamiento jurídico fundamental primario u originario de México, o sea, que en ella se creó el estado Mexicano.”⁹

3. CONSTITUCION FEDERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS 1857.

“La Constitución de 24, bandera del federalismo liberal varias veces izada hasta entonces y otras veces abatida en las contiendas políticas, tenía la autoridad de los años, el prestigio de la legitimidad y el respeto debido a la ley que había tomado en su cuna a la nacionalidad. Los moderados la aprovechaban en 56 para enfrentarla a la reforma, que la fracción avanzada del partido liberar trataba de acometer con ánimo de rescatar la integridad del Estado mexicano.”¹⁰

A) “EL ESTATUTO ORGANICO DE COMONFORT

La nación vivía sofocada, la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños

⁹ **Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973, Pp 86,87

¹⁰ **Tena Ramírez, Felipe**, Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa S.A; Decimo cuarta Edición 1987, p 599

y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Pero a decir verdad aquello resulto una legislación todavía menor que las Leyes de las Indias y de un carácter meramente civilista.

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta revolución represento el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esta época.

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México entre 1856-57, y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

El constituyente Ignacio Ramírez pugno por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que estos recibieran un salario justo y participaran de los beneficio de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez hablo Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que

la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador se esta arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error; Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.

B) LEGISLACION DE MAXIMILIANO DE HABSBURGO

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador; en contradicción con el grupo de hombres que lo habían elegido como tal, Maximiliano elaboro una legislación social independiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio en los artículos 69 y 70 correspondientes al capitulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1° de noviembre de 1865 que consigno la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de

las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o mas familias; inspección del trabajo; sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.

Como es sabido, ante el efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.”¹¹

Cabe mencionar que en la constitución de 1957, una de las reformas más trascendentales fue el hecho de separar la religión del gobierno.

“ En efecto, el Papa Pio IX dedico a la reforma que se estaba realizando en México, la alocución que pronuncio en el consistorio secreto del 15 de diciembre de 56, en la que censuro las Leyes Juárez y Lerdo, así como los artículos del proyecto de Constitución en los que, según sus palabras, “ se quita todo privilegio del fuero eclesiástico; establece que nadie puede gozar absolutamente de emolumentos que sean una carga grave para la sociedad; prohíbese a todos que ligarse con alguna obligación que implique ora un contrato, ora una promesa, ora votos religiosos; admítese el libre ejercicio de todos los cultos, y se concede a todos la plena facultad de manifestar publica y abiertamente todo genero de opiniones y pensamientos.”¹²

“El 5 de febrero de 1857 fue jurada la Constitución, primero por el Congreso integrado en esos momentos por mas de 90 representantes, después por el presidente Comonfort. El 17 del mismo mes la asamblea constituyente clausuro sus

¹¹ **Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta, pp. 56,57,58.

¹² **Tena Ramírez, Felipe**, Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa S.A; Decimo cuarta Edición 1987, p 602

sesiones y el 11 de marzo se promulgo la Constitución.”¹³

C) “EL CODIGO CIVIL DE 1870.

EL Código Civil de 1870 trato de dignificar al trabajador al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo titulo aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

D) EL PORFIRIATO ALIADO DE LA BURGESÍA

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fabrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y solo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.

¹³ **Tena Ramírez, Felipe**, Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa S.A; Decimo cuarta Edición 1987, pp 604, 605

E) INFLUENCIA DE FLORES MAGON

En ese mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón y en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de ocho horas descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres ; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

F) LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917

El legislador del Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, dictó una Ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como “aquel que ocurre a los

empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él” y fijo indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

En Aguascalientes se decreto la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implanto el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley del 23 de agosto de 1914.

En San Luis Potosí, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijo los salarios mínimos. En tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publico un decreto que se le ha llamado “primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista”, sustituida y superada por el decreto de 28 de diciembre de 1915 que reglamento la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implanto el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de

Administración Civil. Posteriormente, el 6 de octubre de 1915, en el mismo Estado de Veracruz, Agustín Millán promulgo la primera Ley de asociación profesional de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas “Las cinco Hermanas”: La Ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y el trabajo. Estas últimas reconoció y estableció algunas de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la ley que sirve para hacer mas fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tiene derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley de Alvarado reglamento las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamento el derecho individual de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamento el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgo de trabajo. Creo las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicio y aplicaran la sentencia que pusieran fin a los conflictos jurídico.

En la capital de la República existo un proyecto de Ley del contrato

del trabajo, de abril de 1915, para regular los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos se les concibió como contratos normativos. El proyecto fue elaborado por una Comisión presidida por el Secretario de gobierno, Rafael Zubarán Capmany.

En Coahuila, en 1916, el gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto en el mes de septiembre, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y al mes siguiente expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que, en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se le ha considerado como la primera ley sobre este tema.

G) EL EJERCITO CONSTITUCIONALISTA

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la “No Reección”. De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco Leon de la Barra y de Francisco I. Madero.

La traición de los ideales de los campesinos, produce la rebelión Emiliano Zapata, ocurre la traición militar de Victoriano Huerta.

El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista. De este movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

El general Huerta abandono el poder el 5 de julio de 1914.

H) LA LEGISLACION DE CARRANZA

Carranza, en su discurso de Hermosillo, el 24 de septiembre de 1913, dijo: “Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que oponerse en nuestras masas; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir mas escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo mas grande y mas sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional.

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, da el decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, en el ofrece: leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos de las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los códigos civil, penal y de comercio.”

En esta misma etapa Carranza da la Ley de Relaciones Familiares estableciendo la igualdad del hombre y la mujer, introduciendo el divorcio; asimismo; la Ley de 6 de enero de 1915 de Luis Cabrera, que sirvió de base al

artículo 27 constitucional.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la nación en la Constitución. La exposición de Motivos de dicha convocatoria decía: “Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.”¹⁴

4. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS

UNIDOS MEXICANOS 1917.

“... la Revolución tomó el nombre de “Constitucionalista”, porque se proponía restaurar el orden constitucional, cuya ruptura se atribuía a Huerta. Los actos de Carranza, realizados durante la etapa del movimiento armado contra Huerta, se acomodaron a la denominación adoptada, de suerte que se sobrentendiera el designio de acatar la Constitución vigente, que era la del 57. Así los dos primeros documentos relativos a la rebelión, el decreto de 19 de febrero expedido por la legislatura de Coahuila y la circular de Carranza de la misma fecha, invocan respectivamente “ el sostenimiento del orden constitucional en la República” y “la bandera de la legalidad para sostener al gobierno constituido”.

Parecida finalidad externo el Plan de Guadalupe, firmado en la hacienda de ese nombre el 26 de marzo de 1913 por el grupo de jefes y oficiales que estaban a las órdenes de Carranza y de cuyo articulado fue autor de este último. Allí

¹⁴ **Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta, pp.58, 59, 60, 61, 62.

también se habla de que “los poderes legislativo y judicial han reconocido y amparado en contra de las leyes y preceptos constitucionales al general Victoriano Huerta”.

“En todo él –dice del Plan de Guadalupe uno de sus firmantes, Francisco J. Múgica- sólo campeaba la idea legislativa, motivo y principio de aquella compañía.” Una reacción desfavorable se produjo al concluir la lectura del documento, que entregaba a la reunión el secretario del primer jefe.” Pasada la ofuscación de las palabras transmitidas como procedentes del primer jefe –continúa refiriendo Múgica-, empezaron las propuestas para agregar al proyecto del señor Carranza lineamientos agrarios, garantías obreras, reivindicaciones y fraccionamientos de latifundios, absolución de deudas y abolición de tiendas de raya”. Ya se preparaba un nuevo documento, cuando avisado Carranza se presentó en el lugar de la asamblea, y una vez informado expuso a los presentes: “hay que acabar primero con el gobierno usurpador y atacar después los problemas que con justicia entusiasman a todos ustedes.” El plan de Guadalupe se suscribió con “la promesa de formular el programa social al triunfo de la lucha”.¹⁵

“En el domicilio del diputado Pastor Rouaix, Secretario de Fomento con licencia, se procedió a elaborar el proyecto del capítulo del trabajo, de acuerdo con el criterio de confiar esta materia a una comisión especial, que había predominado en el Congreso aunque no hubiera mediado votación.

Los diputados Rouaix, Macías y de los ríos, auxiliados por el Lic. José Inocente Lugo, encargado de la Dirección del Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un plan preliminar, aprovechando anteriores estudios

¹⁵ **Tena Ramírez, Felipe**, Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa S.A; Decimo cuarta Edición 1987, pp 806, 807

legislativos en los que había intervenido principalmente el Lic. Macías. Tal fue la base que sirvió para las discusiones privadas en que participaron varios diputados y que se desarrollaron durante los diez primeros días del mes de enero de 17. Como resultado de las mismas, el día 13 de enero los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso, en forma de título VI de la Constitución y con el rubro “Del trabajo”, precedido de una exposición de motivos redactada por Macías.

La iniciativa paso a la comisión de Constitución, que la acogió con pocas modificaciones, a las que agregaron algunas otras no substanciales cuando el dictamen fue discutido en la sesión del 23 de enero y aprobado por la unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el artículo 123 de la Constitución.”¹⁶

“La Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entro en vigor el 1° de mayo del mismo año.”¹⁷

“Tres han sido las etapas históricas fundamentales que han condicionado la evolución de nuestro país, y que han dado lugar a la agitada y paulatina formación de la nacionalidad mexicana: Independencia, Reforma y Revolución, a las cuales corresponden las tres castras constitucionales, que, entre nosotros, han tenido realidad y vigencia: la de 1824, con la cual nació, podríamos decir, la nacionalidad mexicana, toda vez que fue la primera carta fundamental de México independiente, pues aun cuando la de Apatzingán –que le precediera diez años- no puede ni debe ser ignorada, fue promulgada cuando aun luchábamos por nuestra independencia política; la de 1857, que marca la consolidación de nuestra nacionalidad, al lado de la reforma liberal que la completó, y que se convirtió en un

¹⁶ **Sayeg Helu, Jorge**, Introducción a la Historia Constitucional de México, Editorial Pac S.A. de C.V., 2° Edición 1986, pp 814, 815

¹⁷ **Sayeg Helu, Jorge**, Introducción a la Historia Constitucional de México, Editorial Pac S.A. de C.V., 2° Edición 1986, p 816

verdadero símbolo patrio a raíz de la intervención francesa, y la de 1917, cristalización jurídica de la revolución mexicana, con la cual parece integrarse nuestra nacionalidad, y que constituyó, sin duda, el nacimiento del constitucionalismo social sobre la faz de la tierra.”¹⁸

Por lo que podría resumir que nuestra Carta Magna, a sido creada para proteger y regular la conducta de los individuos mexicanos, protegiendo sus garantías individuales y protegiendo el bienestar social, teniendo gran importancia el articulo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, teniendo gran importancia en el derecho del trabajo.

A) “LA CONSTITUCION DE 1917

Fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Primer jefe.

La fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo:

El proyecto agrego al artículo 5° un párrafo, limitado a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al articulo 5° con normas concretas a favor de los trabajadores.

La Comisión dictaminadora del proyecto el articulo 5° incluyo solo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso hebdomadario.

¹⁸ **Sayeg Helú, Jorge**, Introducción a la Historia Constitucional de México, Editorial Pac S.A.de C.V. 2° Edición, 1986, p 7

En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.

Abordo la Tribuna don Fernando Lizardi para decir, principalmente, que la frase: “la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba “al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo”. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.”

Heriberto Jara, diputado veracruzano, hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución: “pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar mas de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las Leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿Qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyo todo. Después, ¿Quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosa y dejan a los innovadores que vengan hacer tal o cual reforma...

“la jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento
Para significar que es bueno que solo se trabaje ese numero de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido

mas que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fabricas, en las minas, durante doce horas, catorce o diez y seis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las mas imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, Triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habrá ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos”.

Agrego que la Constitución se pretendía hacer “como un telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; , n señores, yo estimo que es mas noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco son las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro...”.

Después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Finco las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional: “el articulo 5º... debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: descanso semanario, jornada máxima, salarios mínimo,

descanso higienización de talleres, fabricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera.”

En un párrafo de su discurso, Victoria dice: “cuando hace días, en esta tribuna, un diputado obrero... con un lenguaje burdo tal vez...pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados... dijo que en el proyecto de reformas constitucionales el problema del trabajo no se había tocado mas que superficialmente, dijo entonces una gran verdad... Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades publicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá, a lo lejos!”

En las palabras de victoria se encuentra la idea del articulo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expedirán las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertido. Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las Leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a “lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese articulo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la comisión no tuvieran ese

miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!”

Froylán C. Manjarrez, menciona la conveniencia de retirar del artículo 5° todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que “así como en Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías, pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

B) EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El siguiente es el texto del artículo 123 constitucional como fue

aprobado por el Constituyente de Querétaro:

TÍTULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

“Artículo 123. EL Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, de una manera general todo contrato de trabajo.

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

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

III. Los jóvenes mayores de doce años y los menores de dieciséis tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de 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 disfrutara forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberán disfrutar el trabajador será el que se considere

suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

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

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

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

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

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

XII. En cada negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio

por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

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 los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

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

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

etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los 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. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los Obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército de la nación.

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 sujetará 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y 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 éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier 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, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

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, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la

previsión popular.

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 determinados.”¹⁹

C) REFORMAS Y ADICIONES QUE A SUFRIDO EL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL ATRAVEZ DEL TIEMPO.

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos.

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

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

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

I.- ...

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya

¹⁹ **Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta, pp. 65,66,67,68, 69

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

XXIII.-...

COMENTARIO

El texto primigenio de este numeral establecía que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberían de expedir leyes en materia laboral, fundadas en las necesidades de cada región, sin que contravinieran las bases que desde el 1º de mayo de 1917 comenzaron a regir exclusivamente el trabajo subordinado, en los términos que se hallaban rigurosamente estipulados en el artículo 123 constitucional.

En 1929 se federalizó la legislación laboral, y, en consecuencia, las facultades que se habían concedido a las entidades federativas, las asumió totalmente al Congreso de la Unión, las cuales se hallan establecidas desde entonces en la fracción X del artículo 73 constitucional, como facultades exclusivas de éste.

En 1960 dicho numeral 123 fue nuevamente reformado, adicionándose en esta ocasión un apartado “B”, el cual reglamente el trabajo de los servidores públicos considerados como la “base”, tanto por dicho apartado como por su ley reglamentaria, ya que los que no tienen esta calidad están excluidos de los derechos laborales que otorgan tales dispositivos jurídicos a los trabajadores de base.

La reforma de 1960 trajo como consecuencia que las fracciones que integraban el texto original del artículo que se comenta pasaran a formar parte del apartado “A”, y que el nuevo apartado “B” se constituyera en las 14 fracciones, también nuevas y en cierta medida distintas a aquellas.

Esta fuera de nuestro objetivo hacer un mayor comentario.

El artículo 123 se ha reformado 20 veces. La primera en 1929, la segunda en 1933, la tercera en 1938, la cuarta en 1942, la quinta en 1960, la sexta en 1961, la séptima en 1962, la octava y novena en 1972, la decima y undécima en 1974, la duodécima en 1975, la decimotercera y la decimocuarta en 1978, la decimoquinta en 1982, la decimosexta 1986, la decimoséptima en 1990, la decimoctava en 1993, la decimonovena en 1994 y vigésima 1999.

Cronología y características de las reformas:

...7^a. Se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” Promulgación: 20 de noviembre de 1962; publicación; 21 de noviembre de 1962; vigencia al día siguiente de su publicación. Establece la prohibición de la jornada nocturna de trabajo; el trabajo para menores de 14 años de edad, y para mayores de 14 pero menores de 16 años, determina la jornada máxima de seis horas. Incluye los salarios mínimos generales y profesionales, y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Estipula las bases para la creación de la Comisión Nacional del reparto de utilidades. Especifica los casos en que procede la terminación de las relaciones laborales y del contrato de trabajo, así como el despido injustificado, y, por ultimo, suprime la competencia de las leyes de trabajo en la jurisdicción estatal.”²⁰

²⁰ **Delgado Moya, Rubén**, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Editorial Sista, 20^o Edición, **pp. 313,314,316**

CAPITULO II

Fuentes del Derecho del Trabajo.

“NOCION DE FUENTE DEL DERECHO.- En la terminología jurídica tiene la palabra fuente tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla, en efecto, de fuentes formales, reales e históricas.

Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas.

Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el concepto de tales normas.

El termino fuente histórica, por ultimo, aplicarse a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.”²¹

“El concepto de fuentes del derecho se distingue, según la opinión generalizada, en atención a la clasificación de las mismas, en reales, históricas y formales. Las primeras determinan el contenido de las normas jurídicas, las segundas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códigos, y las últimas, o sean las formales, son el origen, modos y formas mediante las cuales se manifiestan y determinan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios. En consecuencia, son fuentes del derecho, en sentido técnico: la ley, los principios generales, la costumbre y la jurisprudencia; estas últimas llegan a convertirse en un momento dado, en derecho positivo, pues como enseña Del Vecchio, no sólo las leyes constituyen realmente el derecho positivo de un pueblo.

²¹ **García Máynez, Eduardo**, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México 202, 53^o Edición, p.51

Si bien es cierto que la ley es fuente por excelencia del derecho positivo, también es una realidad innegable que existen otras fuentes que vienen a suplir la insuficiencia de la misma. Es más en ciertos casos, la ley ofrece lagunas no sólo impropias sino propias y reales, tapables con el engrudo de la dialéctica; lagunas queridas y premeditadas, dejadas conscientemente por el legislador para que las contesten la Ciencia y la Práctica. También debe tenerse presente que es la equidad la que viene a rellenar las lagunas del legislador buscando y hallando la norma que, no formulada, se considera que forma parte integrante del derecho positivo, a falta de principios derivados de la ley y de las normas consuetudinarias de rigurosa aplicación en los conflictos del trabajo.”²²

“Los procesalistas del trabajo se ocupan someramente de las fuentes del derecho procesal laboral. Gallart Folch señala las siguientes: la ley, las disposiciones reglamentarias del poder ejecutivo, las disposiciones reglamentarias emanadas de los órganos corporativos, la costumbre y la jurisprudencia. Asimismo anota como fuente indirecta la doctrina científica, sin dejar de reconocer la intervención trascendente del parecer de los juristas en la formación del derecho procesal corporativo, por responder esta disciplina a una ideología jurídica de influencia decisiva en el régimen procesal del trabajo. Litala, al tratar de las fuentes del derecho procesal del trabajo, se limita a citar diversas leyes italianas que organizan la Magistratura del Trabajo, su competencia, procedimientos, etc.; invoca en último término el Código de Procedimientos Civiles, por ser aplicables analógicamente al proceso laboral las normas procesales civiles, cuando la laguna no puede colmarse con la interpretación derivada del carácter especial de las normas que componen el sistema procesal del trabajo.”²³

²² **Reichel, Hans**, La ley y la sentencia, Traducción por Miñana Villagrasa, Emilio, Editorial Reus, 2003, 2º Edición, p.90

²³ **De Litala, Luigi**; Derecho Procesal del Trabajo, Vol I, Ediciones Jurídicas Europa – América Bosch y Cía. Editores, pp.66,67.

“Las fuentes jurídicas de nuestro derecho procesal del trabajo las consagra el artículo 16 de la Ley, que dice:

"Los casos no previstos en la presente ley, o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso, y en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad."

Por consiguiente, son fuentes del derecho procesal mexicano del trabajo: la ley procesal, la costumbre o usos procesales, los principios, derivados de la ley procesal, los principios del derecho procesal común y la equidad. Y también la jurisprudencia procesal obligatoria, conforme a los artículos 193 y 193 bis de la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, por ser otro tipo de fuente autorizada por el legislador: la norma jurisprudencial. Asimismo, en algunos casos, la doctrina de los juristas.

En seguida se precisarán las fuentes del derecho procesal mexicano del trabajo, por su orden jerárquico.

A) LA LEY

Es la fuente por excelencia del derecho procesal. Establece órganos encargados de dirimir los conflictos del trabajo, la competencia de los mismos y los procedimientos respectivos. El original artículo 123 constitucional, en su fracción XX, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. En la fracción XXXI se especifica la competencia federal, La Ley Federal del Trabajo estructura y organiza las Juntas de Conciliación y Arbitraje, regula sus funciones, fija su competencia específica y establece procedimientos para la solución de

los conflictos entre el capital y el trabajo, tanto individuales como colectivos. También se derivan de la Ley laboral otras dos fuentes: el contrato colectivo obligatorio o contrato ley (Arts. 58 á 64 y 48) y la sentencia colectiva (Art. 576). Cuando la Ley Federal del Trabajo es omisa respecto a algún acto procesal, deben aplicarse las leyes del trabajo que estuvieron vigentes antes de la reforma constitucional de 1929 que federalizo la legislación del trabajo; porque el artículo 14, transitorio, de la Ley vigente, sólo derogó las leyes expedidas por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en lo que se opongan a la Ley Federal del Trabajo. La Suprema Corte de Justicia aceptó en su jurisprudencia la derogación parcial de la legislación local del trabajo, que si bien es cierto le quita su carácter unitario a la legislación federal obrera, también ofrece a su vez la posibilidad de resolver algunas cuestiones procesales por medio de las leyes locales, en casos de deficiencia de la Ley federal. Esto por lo que se refiere a conflictos de jurisdicción local; pues tratándose de controversias de jurisdicción federal, no procede la aplicación de las leyes del trabajo de los Estados, según la doctrina jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Suprema Corte. Complementariamente es necesario subrayar que las leyes de procedimiento son por regla general de carácter retroactivo.

B) LAS COSTUMBRES O USOS PROCESALES

En defecto de la ley, las costumbres o usos procesales son fuentes autorizadas del derecho procesal mexicano del trabajo. Costumbres, usos, prácticas y jurisprudencia, son términos que los procesalistas distinguen unos de otros, mas sus ideas de diferenciación por lo que toca a costumbres y usos carecen aquí de objetó por la

identificación que de ellos hace el artículo 16 de la Ley.”²⁴

“Niceto Alcalá-Zamora dice: “El uso es lo normal, en el sentido de habitualidad y de regularidad, a diferencia de lo normativo, que integra la costumbre; el uso no es lo que debe hacerse (costumbre de hecho), ni lo que hay obligación de hacer (costumbre jurídica), sino lo que suele hacerse, y refleja, por tanto, no un principio coactivamente protegido, sino una tendencia, una inclinación a proceder con uniformidad en un sentido”.

En nuestra disciplina, las llamadas costumbres procesales no son más que simples usos y prácticas de los tribunales del trabajo producidos durante la conducción del proceso obrero, que sin tener en sí carácter normativo por su repetición, habitualidad y regularidad constituyen reglas de Conducta observada -ontológicas- como las denomina Somlo. Por consiguiente, no deben confundirse con el verdadero y auténtico precepto consuetudinario procesal; pues como, dice Alcalá-Zamora y Castillo, para que una decisión judicial (se entiende de las revestidas de firmeza) entrañe una norma, necesita repetirse con uniformidad, y, por tanto, ese derecho judicial no es más que el propio derecho consuetudinario.”²⁵

Nuestra ley resolvió el problema, ascendiendo al rango de costumbre jurídico-procesal los simples hechos consuetudinarios formados en la vida procedimental del trabajo. Esto no tiene más explicación que los catorce años de funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que precedieron a la expedición de la Ley en 1931; siendo lógico que el legislador presupuestara el establecimiento de usos y prácticas procesales en ese largo transcurso de actividades de las Juntas, consagrándolos como

²⁴ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 29,30.

²⁵ **Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto**, Estudios del Derecho Procesal; Madrid, 1934; Editorial Góngora, 8ª Edición, p. 270.

fuentes jurídicas. Este punto de vista se corrobora con la aclaración del diputado Balboa, cuando se discutió la ley: “Nosotros entendemos por costumbre el derecho consuetudinario obrero, es decir, la forma como en la práctica, a través del tiempo han venido resolviéndose los conflictos.” No deben confundirse los precedentes de los tribunales del trabajo con las costumbres o usos jurídicos, ni con la jurisprudencia. Calderón, anotador de la Ley Federal del Trabajo, opina que las “costumbres” o “usos” se refieren a los precedentes establecidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dichos precedentes jamás pueden devenir preceptos consuetudinarios, como pretende en su comentario al artículo 16; en todo caso, constituyen el reflejo de inclinaciones o tendencias de la administración de justicia obrera, porque carecen de firmeza para engendrar costumbres o usos jurídicos, toda vez que pueden ser impugnados por medio del juicio constitucional de amparo.

La Suprema Corte, en la ejecutoria de 11 de julio de 1935, Inocencio O, Trujillo, sigue la concepción equivocada de Calderón; al declarar que los precedentes de las Juntas son costumbres, olvidando que sólo la voluntad social preponderante puede convertirse en precepto consuetudinario.”²⁶

De la Cueva aclara: La tesis de Calderón en el fondo equivale a confundir la costumbre y el uso con la jurisprudencia -que no otra cosa son los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje-.”²⁷

“Los precedentes de las Juntas y la jurisprudencia son inconfundibles, como erróneo es darle a los precedentes el título de jurisprudencia en sentido estricto. Porque en el derecho mexicano sólo constituyen jurisprudencia, conforme el criterio antes expresado, las sentencias de la Suprema Corte, por su carácter normativo derivado de su obligatoriedad en los términos de la Ley de Amparo. El mismo error se encuentra

²⁶ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 31,32.

²⁷ **De La Cueva, Mario**; Derecho Mexicano del trabajo, Tomo I; 22 Edición; Editorial Porrúa; p. 378.

en el artículo 156 del Código Fiscal, que confunde simples usos o prácticas de la justicia fiscal con la jurisprudencia. La expresión usada en el precepto invocado. “Jurisprudencia del Tribunal Fiscal”, es impropia y no se compece con nuestro régimen jurídico que consagra como jurisprudencia la serie de tesis sustentadas uniforme y reiteradamente en las ejecutorias de la Suprema Corte; porque esta magistratura superior, en la vía de amparo, puede modificar la llamada “jurisprudencia” del Tribunal Fiscal, cuyas decisiones, inclusive las del Pleno, son impugnables por esta vía. No se trata de ejecutorias de carácter normativo, y por ende, incapaces de constituir jurisprudencia. Lo mismo ocurre con los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y resoluciones de los tribunales civiles y penales; tales fallos tienen la misma naturaleza jurisdiccional fuerza de cosa juzgada pero sin constituir jurisprudencia. (Arts. 203 del Código Fiscal, 555 de la Ley del Trabajo, 426 del Código de Procedimientos Civiles y 360 del Código de Procedimientos Penales).

Los precedentes de los tribunales del trabajo no constituyen costumbres o usos jurídicos, ni jurisprudencia, sino reglas de conducta observada, inclinaciones o tendencias, que establecen la cosa juzgada, correspondiendo únicamente el título de jurisprudencia a las ejecutorias de la Corte Suprema que contengan tesis uniformes y reiteradas. Mas no sólo del llamado derecho judicial se vale el derecho consuetudinario, sino que se integra a su vez por las costumbres populares, incluyendo entre éstas el parecer de los juristas por formar parte del pueblo. Por esto, son varios los móviles a que pueden responder las costumbres procesales. Claro está que la costumbre procesal - explica Alcalá-Zamota y Castilla- tendrá diferentes motivaciones, y podrá, y, además, debiera, en siendo justas, recoger aspiraciones y derroteros que se dejen sentir en cualquier orden de la vida social y bajo cualquier forma, cuando atañen al mundo de los procedimientos y al de la organización judicial, y cuando el hacerlo suponga avance

decidido hacia una justicia más perfecta. En esos móviles pueden inspirarse los jueces del trabajo para establecer sus precedentes procesales, como manifestaciones formales de la justicia laboral: simples inclinaciones o usos procesales provenientes de sus actividades de funcionarios de la jurisdicción del trabajo, elevadas a la categoría de fuentes supletorias por nuestro legislador. Y tan es así, que en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, se habla del conjunto de normas elaboradas por la costumbre y por la “jurisprudencia” de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. De manera que las normas “jurisprudenciales” de las Juntas -simples usos- que no hubieran sido prohibidas por la ley, conservan el carácter de reglas consuetudinarias procesales.

C) LOS PRINCIPIOS PROCESALES QUE SE DERIVAN DE LAS NORMAS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Deben aplicarse a falta de éstas, supletoriamente. Tales principios, dentro del orden jerárquico de las fuentes procesales, tienen aplicación en tercer lugar, porque son nada menos que los que pudieran desprenderse de la norma procesal -legal o consuetudinaria- del trabajo; lo cual constituye la conversión del método interpretativo analógico en fuente del derecho. Pero más que el empleo de un método de interpretación, constituye un acto de investigación de los jueces del trabajo para descubrir una norma que se encuentra en germen en la propia legislación. Y así, claramente, lo expresa el mensaje de la ley:

“Se faculta al intérprete para usar del procedimiento llamado de analogía, no simple medio de interpretación de la ley, sino fuente independiente cuyo fundamento radica en la necesidad que siente el espíritu de una igualdad jurídica, según la cual a las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas

soluciones de derecho, Y debe entenderse por analogía, la que desarrolla los principios contenidos en germen en las disposiciones legales positivas y la que aplica las reglas latentes que animan todo el conjunto de un sistema legal.”²⁸

“Nuestro legislador admite la nueva doctrina de que el juez obra inspirado en una regla; no crea de la nada la norma jurídica, sino que la aplica porque en estado latente la ha considerado ya en existencia.”²⁹

“El derecho no tiene lagunas, sostiene Stammler, porque el espectro de un espacio sin derecho no existe; las lagunas son exclusivamente de la ley, ya sean fortuitas o premeditadas, que toca al intérprete rellenar descubriendo la norma oculta; no creándola, por existir en estado latente; Los principios derivados de la ley constituyen la ley misma, pero interpretada por los tribunales al descubrir el pensamiento del legislador.

D) EL DERECHO PROCESAL COMÚN

Este derecho es supletorio de las normas procesales del trabajo y de los principios derivados de éstas, cuando sus disposiciones consignent principios que no contraríen dichas fuentes jurídicas. Las leyes del trabajo que estuvieron vigentes antes de la reforma constitucional de 1929, establecían categóricamente que el Código de Procedimientos Civiles era supletorio de la legislación del trabajo.”³⁰

“El proyecto de Código de Trabajo de Portes Gil, en su artículo 19,

²⁸ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 32,33.

²⁹ **Reichel, Hans**, La ley y la sentencia, Traducción por Miñana Villagrasa, Emilio, Editorial Reus, 2003, 2º Edición, p.104

³⁰ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 33,34.

consagra la supletoriedad del Código de Procedimientos Civiles del D. F. El artículo 16 de la Ley dispone la supletoriedad del derecho común. Sin embargo, la jurisprudencia de la Suprema Corte estableció hace algún tiempo que los principios del proceso civil no son aplicables en los conflictos del trabajo. Combatimos esta tesis, pues consideramos que no sólo desde el punto de vista doctrinario, sino conforme a nuestro derecho positivo, el derecho procesal común es supletorio del derecho procesal del trabajo. Pero ya la Corte modificó su jurisprudencia, en varias ejecutorias, en el sentido de que son aplicables en los conflictos del trabajo las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, cuando consignan principios generales y no contrarían la legislación del trabajo.

¿Qué es derecho común? Escriche, en su Diccionario Razonado de Legislación y jurisprudencia, dice: “Suele llamarse derecho común, así como se llama civil, el derecho romano; pero se denomina común con más propiedad el derecho civil o general de un pueblo, por contraposición al derecho particular o municipal de una provincia, distrito o ciudad o a cualquier derecho especial o privilegiado, como el militar, el eclesiástico y el comercial. En este sentido, todo derecho privilegiado, que se ha introducido contra las reglas generales, no debe tener lugar sino precisamente en los casos para los cuales se ha establecido: jus commine extendi, jus singulares restringi debet”, Conforme a esta definición el derecho procesal civil es derecho procesal común, ante el derecho procesal laboral que es un derecho especial. Por legislación procesal común debe entenderse el conjunto de disposiciones contenidas en el Código de Procedimientos Civiles.

Ahora bien, ¿qué Código Procesal Civil debe aplicarse supletoriamente, en defecto de las leyes del trabajo? El problema se plantea ante la existencia de dos clases de ordenamientos procesales, el federal y los locales. Precisamente, al discutirse

el artículo 16 de la Ley del Trabajo en el Congreso de la Unión, el diputado Sánchez sugería se adoptara “un ordenamiento legal, por lo que se refiere al derecho común, para que se aplicara en todo el país”, por tener cada Estado su legislación especial. El diputado Santos Alonso opinó que debía aplicarse el derecho común de cada entidad, y el diputado Balboa explicó lo siguiente: “Por lo que respecta al derecho común a que se refería el compañero Sánchez, me permito hacer ver que el derecho común es, por decirlo así, si no igual, sí muy semejante en todos los Estados. Por derecho común pudiéramos entender el Código Civil, el Código de Procedimientos Civiles; y hay que hacer la aclaración, aunque muchos lo saben, que el Código Civil y el de Procedimientos Civiles que rige en los Estados, ha sido calcado, es el mismo que rige en México (el orador se refirió al del Distrito Federal), salvo algunos Estados que tienen una codificación distinta; pero si analizamos en el fondo sus disposiciones, encontramos que sustancialmente no difieren.” Y ya no se discutió más el asunto; habiendo quedado satisfecho con dichas explicaciones el diputado Sánchez. La intención de los diputados que participaron en el debate del artículo 16 es clara: los Códigos de Procedimientos locales son supletorios de la Ley del Trabajo; es decir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa están facultadas para aplicar supletoriamente la legislación procesal civil local, como fuente del derecho procesal del trabajo.

También es fuente de derecho procesal del trabajo el Código Federal de Procedimientos Civiles; pues el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la acumulación de procesos, expresamente estatuye la supletoriedad de tal ordenamiento para decretar la procedencia o improcedencia de la acumulación. Aunque se trata de un caso específico de aplicación supletoria, la Suprema Corte, en la ejecutoria de 12 de febrero de 1936, Compañía de Tranvías de México, S. A., generaliza la

supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, al sostener la tesis de que dicho Código no es derecho especial sino derecho común y por lo tanto aplicable en los términos del artículo 16. En la ejecutoria de 8 de febrero de 1938, Serafín Larrea, se robustece la tesis anterior en los términos siguientes:

"Tratándose como se trata en el presente caso, de suplir la omisión de una ley federal como es la del trabajo, lo lógico y jurídico es precisamente que la Ley supletoria que se invoque para ese efecto, sea también federal, pues debe tenerse en consideración además, que con ello se logra la uniformidad indispensable en la aplicación de las normas que deben resolver el caso a debate, y se elimina la anarquía que podría resultar con la aplicación en cada caso, de una disposición legal diversa, regulada por la correspondiente legislación local de las diversas Entidades del país."

De lo expuesto se deduce que la Corte reconoce la preeminencia del Código de procedimientos federales sobre los Códigos procesales locales, que son precisamente los supletorios de acuerdo con el sentir de los diputados antes mencionados y cuyo criterio es básico sobre el particular.

Pero de una plumada, desecha la Corte el criterio de los legisladores e impone su interpretación, que por brillante y técnica que sea se aparta del pensamiento del legislador, al establecer jurisprudencia definida en los términos siguientes:

"LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DE TRABAJO. Las legislaciones civiles locales no son supletorias del Código del Trabajo, sino la Federal,

por pertenecer dicho ordenamiento a esta rama.”³¹

E) LA EQUIDAD

“Conforme al artículo 16 de la Ley, la equidad es fuente del derecho procesal del trabajo. De modo que las determinaciones o acuerdos procesales que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a falta de ley, de costumbres o usos procesales, de principios derivados de la misma y de reglas procesales comunes, deben fundarse en la equidad, por ser fuente jurídica del derecho procesal del trabajo. En relación con esta fuente sobresale la función creadora de las Juntas, como fuente real del derecho.

En la Exposición de Motivos de la Ley, se dice textualmente:

“Muchas lagunas quedan en todo sistema jurídico, y para llenarlas sólo puede apelarse como fuente supletoria a la equidad. Es imposible desconocer que la equidad representa una noción, un tanto incierta y equívoca. Sin embargo, sin pretender precisar el sentido y la extensión de la “aequitas” que ejerció una influencia capital sobre la evolución histórica del Derecho Romano, es posible precisar perfectamente, dos pociões distintas, que corresponden al término “equidad”. Puede ésta consistir en un sentimiento inconsciente de las exigencias del derecho, revelación de la conciencia moral propiamente hablando, y cuya importancia no debe ser desconocida, especialmente en la resolución de ciertos problemas a los que sólo puede llegarse, cuando menos provisionalmente, por sentimiento instintivo más que por la aplicación de un principio racional. Puede

³¹ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 34,35,36.

también corresponder al sentimiento que obliga a hacer intervenir las circunstancias particulares de una situación concreta y determinada, calidad de las personas, resultados de la decisión, etc., en la solución jurídica de un caso.”³²

“El referido mensaje de la Ley que apoya la consagración de la equidad como fuente del derecho, se inspira o mejor dicho casi copia a Gény, para quien la equidad es un sentimiento de justicia, un criterio subjetivo de interpretación del derecho positivo. El célebre profesor de Derecho Civil de la Universidad de Dijón, se expresa así: “La palabra “equidad” representa una noción algún tanto incierta y equívoca, que nada parece distinguir claramente de la noción de justicia. Sin insistir aquí sobre un punto de minuciosa terminología, cuya discusión no podría darnos los resultados positivos que buscamos, sin pretender precisar el sentido y la extensión de la aequitas, que ha ejercido una influencia tan capital en la evolución histórica del derecho romano, sin profundizar la equidad, tal como aparece en nuestras leyes actuales, indicaré simplemente que tal como yo la comprendo, la equidad, rama desprendida del gran árbol de la Justicia, representa, según los casos, dos nociones distintas: o bien es una especie de instinto que sin invocar el razonamiento va por sí mismo perfectamente recto a la solución y más conforme al fin de toda organización jurídica; o bien es, en vista de la adaptación de la idea de justicia a los hechos, la consideración de las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales, o modelándolas de conformidad a los hechos concretos... En cuanto sentimiento inconsciente y no razonado, de las exigencias del derecho, la equidad no difiere esencialmente, por su naturaleza, de las revelaciones de la conciencia moral propiamente dicha.”³³

³² **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 36,37.

³³ **Gény, Francois; Saleilles, Raymond**; Método de Interpretación y Fuentes de Derecho Privado Positivo, Editorial Reus S.A.; Madrid, 1925; Segunda Edición, p.557.

“Sin embargo, ya Aristóteles había considerado la función de la equidad como necesaria para corregir y suplir el silencio del legislador; distinguiendo lo equitativo de lo justo, en que es mejor lo primero que lo segundo. La dificultad está - dice el preceptor de Alejandro en que lo equitativo, siendo justo, no es lo justo legal, sino que es una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal.”³⁴

“De los morales de Aristóteles, escritos a Nicomaco, su hijo, y por esta causa llamados nicomaquios

Argumento del libro quinto

En el tercero y cuarto libro ha tratado Aristóteles de las tres virtudes que consisten en la voluntad, que son fortaleza, templanza, liberalidad y otras a ellas anexas, como son la magnificencia y magnanimidad. En el quinto trata de la virtud más necesaria de todas para la conservación del mundo, que es la virtud de la justicia, sin la cual ni las cosas de la guerra, ni los grandes tesoros adquiridos, ni el vivir con mucha guarda, ni el hacer largas mercedes, bastan a conservar salva la república.

Capítulo X

De la bondad y del hombre bueno

Gran mención se hace en los Derechos de lo que en griego llaman epiices, y en latín *aequum bonum*; en romance podemosle decir moderación de justicia. De la cual hay tanta necesidad en el mundo como del vivir, según a algunos les agrada, en cierta manera, el ser crueles y rigurosos en el ejecutar la justicia, pretendiendo que por allí vernán a ser más afamados, y temo no vengán a ser más aflamados. Porque como las cosas, en particular consideradas, son tan varias, no puede la ley determinar de muchas

³⁴ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 36,37.

dellas tan al caso y conformemente, porque, en fin, la ley o manda o prohíbe en general, sin circunstancias, que si en todas se ha de ejecutar como él lo dispone, verná a cumplirse lo que dice el cómico latino: summum ius, summa injuria, que es: el derecho riguroso es extremo agravio. Como agora manda la ley que cualquiera que a hombre delincuente diere favor y ayuda, sea castigado de tal o tal castigo. Un delincuente, huyendo de la justicia, pidió a otro hombre, que no le conocía, que le mostrase el camino, o que le pasase si era barquero; este tal no merece castigo por aquella ley, porque éste no era delincuente para el ánimo del que le enseñó el camino o le pasó el río, que no había el otro de adivinar. Para esto, pues, es la moderación del juez y el derecho de igualdad buena, la cual es freno de lo justo legal, como aquí dice Aristóteles. Desta bondad, pues, trata en este capítulo, y disputa en qué difiere de la justicia, o si es lo mismo, o especie della.”

De la bondad que modera el derecho y del que es por ella moderado se ofrece haber de tratar, cómo se ha con la justicia, y lo tal moderado con lo justo. Porque los que curiosamente lo consideran, hallan que, ni del todo son una misma cosa, ni tampoco diferentes en el género. Porque algunas veces de tal suerte alabamos esta virtud y al hombre que la posee, que el vocablo della generalmente lo extendemos a significar con él toda cosa buena, mostrando que lo más moderado en igualdad es lo mejor. Otras veces, si consultamos con la razón, nos parece cosa del todo apartada della el decir que lo bueno y igual, siendo diferente de lo justo, sea digno de alabanza. Porque, o lo justo no es bueno, o lo moderado no es justo, si es diferente cosa de lo justo; o si lo uno y lo otro es bueno, son una misma cosa. Estas razones, pues, en lo bueno moderado causan dificultad y duda. Todo ello, pues, en cierta manera, está rectamente dispuesto, y lo uno a lo otro no contradice. Porque lo bueno moderado, siendo y consistiendo en alguna

cosa justa, es un justo más perfecto, y no es mejor que lo justo como cosa de género diverso. De manera que todo es una misma cosa lo justo y lo bueno moderado; porque siendo ambas a dos cosas buenas, es más perfecto lo justo moderado. Pero lo que hace dificultad es que lo bueno moderado, aunque es justo, no es lo justo legal, sino reformatión dél. La causa es que la ley, cualquiera que sea, habla generalmente, y de las cosas particulares no se puede hablar ni tratar perfectamente en general. Donde de necesidad, pues, se ha de hablar en general, no pudiéndolo decir así en común perfectamente, arrímase la ley a lo que más ordinariamente acaece, aunque bien entiende aquella falta; y con todo eso es recta y justa la ley. Porque la falta no está en la ley ni en el que la hace, sino en la naturaleza de la cosa. Porque la materia de los negocios se ve claro ser deste jaez, pues cuando la ley hablare en general, y en los negocios sucediere al revés de lo general, para que la ley esté como debe, aquella parte en que el legislador faltó y erró, hablando en general, ha de enmendarse, porque si el legislador estuviera presente, de aquella misma manera lo dijera, y, si lo entendiera, de aquella manera lo divulgara. Por esto lo bueno moderado es justo, y mejor que alguna cosa justa, no así generalmente, sino mejor que aquel justo que erró por hablar así tan en general. No es, pues, otra la naturaleza de lo bueno moderado, sino ser reformatión de ley en cuanto a la parte en que faltó por hablar tan en general. Porque esto es la causa de que no se pueden reglar por ley todas las cosas, porque es imposible hacer ley de cada cosa, y así hay necesidad de particulares estatutos. Porque la cosa que es indeterminada, también tiene su regla indeterminada, como la regla de la arquitectura lesbia, que es de plomo, y así se conforma con la figura de la piedra y no es regla cierta; de la misma manera se ha el estatuto con los negocios. Entendido, pues, esta qué cosa es lo bueno moderado y qué es lo justo, y a cuál justo hace ventaja lo bueno moderado. De aquí se colige claramente cuál es el hombre de moderada justicia, que es el que elige tal manera de justicia y la

pone por obra, ni interpreta rigurosamente el derecho a la peor parte; antes remite la fuerza y rigor de la ley, aunque ella hable en su favor. Y semejante hábito que éste es la bondad moderada, y es parte de la justicia y no hábito diferente della.”

A continuación corresponde tratar acerca de la equidad y lo equitativo: qué relación tiene la equidad con la justicia y lo equitativo con lo justo. Porque, si lo examinamos, no parece que sean lo mismo sin más, pero tampoco distintos genéricamente. Ciertamente que muchas veces elogiamos lo equitativo y al hombre que es tal, hasta el punto de que lo aplicamos también a las demás cosas en lugar de «bueno» queriendo significar con «más equitativo» que algo es «mejor». Pero otras veces, cuando seguimos el razonamiento, nos parece extraño que lo equitativo sea elogiado si es algo al margen de la justicia. Pues o bien lo justo no es bueno, o no lo es lo equitativo, si es otra cosa; o bien, si ambos son buenos, entonces son lo mismo.

Pues bien, los problemas con lo equitativo ocurren prácticamente por estas razones, y, en cierto sentido, todas ellas son correctas y no hay en ellas inconsistencia alguna: en efecto, lo equitativo, siendo mejor que una cierta justicia, es justo; y no es el caso que sea mejor que lo justo por tener un género diferente. Luego justo y equitativo son lo mismo y, siendo buenos los dos, resulta superior lo equitativo. La dificultad la produce el que lo equitativo es justo, pero no es la justicia legal, sino una rectificación de la justicia legal. La razón es que la ley es toda general, y en algunos casos no es posible hablar correctamente en general. Pues bien, en aquellos casos en que hay que hablar necesariamente, pero no es posible hacerlo correctamente, la ley abarca lo máximo posible, aunque no ignora que ello es erróneo. Más no por eso es menos recta, pues el error no reside en la ley, ni en el legislador, sino en la naturaleza de la cosa: tal es la materia de la conducta.

Por consiguiente, cuando la ley habla en términos generales, y ocurre en

relación con ella algo contrario a la generalidad, entonces es correcto -allí donde el legislador resulta incompleto o yerra por hablar en general rectificar lo que falta y lo que el propio legislador diría de esta manera, si estuviera presente, y habría legislado de saberlo. Por lo cual, lo equitativo es justo - y es preferible a una cierta justicia, mas no a la justicia absoluta, sino al error originado por su generalidad-. Conque ésta es la naturaleza de lo equitativo: una rectificación de la ley allí donde resulta defectuosa en razón de su generalidad. Esto es causa también de que no todo se regule por ley -y a que en algunos casos es imposible establecer una ley- de manera que se necesita un decreto. Porque de lo indefinido la regla es también indefinida: lo mismo que en Lesbos la regla de plomo se readapta en la construcción de acuerdo con la forma de la piedra, sin que sea inmutable, así el decreto se adapta a las circunstancias.

Es claro, pues, qué cosa es lo equitativo; también que es justo y preferible a una cierta justicia. Y de ello resulta manifiesto quién es el hombre equitativo: en efecto, es equitativo el que se inclina a preferir esta conducta y a practicarla, y el que no es estrictamente justo para lo peor, sino que se contenta con menos, aunque tenga a la ley como aliada. Y esta disposición es la equidad, que es una cierta clase de justicia y no una disposición diferente.³⁵

“De esto se desprende en parte el papel supletorio de la equidad, lo que hasta cierto punto justifica la intención de nuestro legislador, aunque su fuente informativa no hubieran sido las enseñanzas del maestro de Estagira, sino las del profesor de Dijón.

Los juristas modernos identifican la equidad con los principios generales del derecho, viendo en ella un principio general, como Osilia y Maggiore; otros niegan esta identidad. Rotóndi acepta el concepto de equidad formulado por Fadda y Bensa de

³⁵ **Aristóteles**; *Ética a Nicomaco*; Libro V, Capítulo X; Clásicos de Grecia y Roma; **Traducido por Calvo Martínez, José Luis**; Editorial Alianza; Cuarta reimpresión, 2005; pp. 177,178.

llamamiento excepcional que hace el juez a su inspiración de hombre probo y honesto. El papel que la equidad desempeña en el derecho mexicano, ha sido estudiado por García Máynez al comentar una tesis de la Tercera Sala de la Suprema Corte, que declara categóricamente, que no tiene la equidad en nuestro derecho valor jurídico correctivo o supletorio de las normas legales. El comentarista está conforme en que la equidad no tiene valor jurídico correctivo de las normas legales, pero no admite, y con razón, la afirmación jurisprudencial de que en el derecho mexicano no tiene la equidad valor supletorio ninguno; pues existen varias disposiciones legales que de manera expresa o tácita se refieren a la equidad, “haciendo de ella un expediente al cual puede el juez recurrir cuando no hay norma aplicable a una situación especial, y las reglas de la interpretación jurídica han resultado impotentes para ofrecer una solución”.

La función supletoria de la equidad en el régimen de las relaciones de trabajo, es aceptada por la legislación y doctrina extranjeras, para integrar o atemperar los efectos de la voluntad de las partes en la contratación de trabajo, pero sin substituir esa voluntad, y para resolver los conflictos del trabajo. Nuestra legislación positiva menciona la equidad como fuente de derecho laboral, pudiendo los tribunales del trabajo resolver cualquier punto procesal, inspirándose en el sentimiento social pero sin rebasar los ámbitos condicionados por los principios y supuestos integrantes del sistema procesal del trabajo.

F) LA JURISPRUDENCIA

Como fuente de derecho supone una norma obligatoria procedente de la aplicación o interpretación de la ley en el caso cuestionado. El valor jurídico de la jurisprudencia federal está determinado por la Ley Orgánica de los artículos 103 y 107

de la Constitución. La jurisprudencia procesal que emerge de las ejecutorias de la Suprema Corte, sobre interpretación de la Ley constitucional y demás leyes federales (Art, 192), tiene dos manifestaciones: una relativa al fin mediato del proceso y otra que se refiere a las disposiciones infringidas en el procedimiento.

Precisan la obligatoriedad de la jurisprudencia, los siguientes preceptos de la Ley de Amparo:

“Art. 193. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno sobre interpretación de la Constitución y leyes federales o tratados celebrados con las potencias extranjeras, es obligatoria tanto para ella como para las Salas que la componen, los Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, jueces de Distrito, tribunales de los Estados, Distrito y Territorios Federales y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros.”

“Art. 193 bis. La jurisprudencia que establezcan las Salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpretación de la Constitución, leyes federales o tratados celebrados con las potencias extranjeras, es obligatoria para las mismas Salas y para los Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, jueces de Distrito, tribunales de los Estados, Distrito y Territorios Federales y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen

jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.”

“Art. 194. Podrá interrumpirse o modificarse la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, y por las Salas de la misma.

En todo caso, los ministros podrán expresar las razones que tienen para solicitar la modificación de la jurisprudencia.

La jurisprudencia se interrumpe, dejando de tener carácter obligatorio, siempre que se pronuncie ejecutoria en contrario por catorce ministros si se trata de asuntos del Pleno, y por Cuatro, si es de Sala.

Para que la modificación surta efectos de jurisprudencia, se requiere que se expresen las razones que se tuvieron para variarla, las cuales deberán referirse a las que se tuvieron presentes para establecer la jurisprudencia que se modifica, debiendo observarse, además, los requisitos señalados para su institución.”

El derecho positivo mexicano establece la obligatoriedad de la jurisprudencia, constituyéndola en norma obligatoria y por tanto en fuente formal de derecho, con valor aclaratorio del ordenamiento legal abstracto. No sólo en México, sino en el extranjero, la jurisprudencia desempeña una función importantísima en la integración concreta del derecho. Por muchas razones, el profesor Radulesco llega a la conclusión de que la jurisprudencia debe ser absolutamente considerada como fuente de derecho.

Los tribunales son guardianes de la ley, dice Bonnacase, pero más que

guardianes de la ley son de la justicia en su incesante tarea de realizar el derecho, tanto legislado como no estatuido. En consecuencia, la jurisprudencia que en último análisis es el resultado de convicciones jurídicas y sociales, desempeña una función supletoria de normas legales, consuetudinarias, etc. La jurisprudencia no es acto de creación legislativa, su función es dogmática y reproductora, esclarecedora del derecho; interpretar y completar el sentido de los textos de la ley, poniendo a tono las instituciones jurídicas con las exigencias de la vida social, científica y económica, en su función creativa. Si existe en parte elaboración, ésta no destruye el fundamental carácter dogmático de la jurisprudencia, puesto que tal franquía en la determinación de la norma se concede sólo dentro del ámbito de competencia formal y material permitido por el ordenamiento positivo.

Constantemente se critica la veleidad de nuestra jurisprudencia federal y sus interpretaciones contradictorias sobre un mismo texto legal, más que sus errores de técnica jurídica; pero a algunos críticos escapa que la jurisprudencia debe seguir el ritmo de la vida social, motivo fundamental de cambios en sentido progresivo. La función interpretativa no se reduce a considerar únicamente los conceptos formales de lo jurídico y ver en ellos todos los elementos de la norma, pues como explica el ilustre maestro Recaséns Siches. “es necesario además tener en cuenta principios y valoraciones no formuladas; ni siquiera contenidas estrictamente en ellas se trata de valoraciones que encuadran las normas formuladas; se trata de supuestos y principios que constituyen un Hinterland o telón de fondo de los preceptos formulados, sin el cual aquellos quedarían mancos y mutilados en su sentido: son un repertorio de convicciones sociales vigentes que llenan por así decirlo, los poros o intersticios de las reglas formuladas, y que complementan necesariamente su sentido, y cuya consideración es por consiguiente necesaria para la correcta y plena inteligencia de la ley” Y como esos

supuestos del ordenamiento jurídico, principios o estimaciones, varían de un momento a otro, es inconcuso que varíe también la jurisprudencia aun cuando no cambie la ley. Sin embargo, el valor intrínseco de la jurisprudencia dependerá de la calidad de los encargados de formularla, pues como bien dice el tratadista Burgoa: “Sin jueces cultos y honrados, los países inciden en la tiranía judicial, que es la peor de todas las tiranías, pues los pueblos, como los individuos lo último que abandonan en sus desgracias es la fe en la justicia.” El problema de la justicia en México, no es problema de leyes, sino de hombres: falta de valor, de dignidad o de honradez.

G) LA DOCTRINA

Son los estudios de carácter científico sobre el proceso laboral. Sin duda que la doctrina es una fuente formal de derecho que carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares, pero la ley puede convertir esta actividad en fuente formal de derecho. Basta recordar los edictos y rescriptos de los emperadores Tiberio y Adriano, en que facultaban a los jurisconsultos más eminentes a emitir dictámenes obligatorios para los jueces y magistrados, una especie de *jus repondendi* o *responsa prudentium* convertidos de este modo en fuentes de derecho.

En la legislación mexicana, la doctrina científica de los juristas se convierte en fuente de derecho cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje le reconocen este valor en sus laudos; precisamente en la fracción II del artículo 553 de la Ley Federal del Trabajo, se dispone que en los laudos se expresará el derecho de las partes “y se citarán las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso”, disposición que es complementaria del artículo 16 de la propia ley.”³⁶

³⁶ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 37,38,39,40,41.

2. ARTICULO 17 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

“ART. 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.

COMENTARIO. Fuentes del derecho laboral. La Exposición de Motivos de la Ley de 1970, se refiere a su apartado II a las fuentes del derecho del trabajo, indicadas en el artículo 17, en los términos siguientes: “El artículo 17 señala cuales son las fuentes formales del derecho del trabajo: el derecho del trabajo del siglo pasado era un capitulo del derecho privado, civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año en que se promulgo la Constitución vigente, conquisto su autonomía como una rama jurídica independiente. Por otra parte, nuestro derecho del trabajo tiene su fuente en el artículo 123 constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario dela Constitución. Partiendo de estas ideas, se reconocen como fuentes del derecho del trabajo; la Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales el derecho, de conformidad con la formula del articulo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del articulo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. El articulo 17 no menciona el derecho común, en primer lugar, porque este termino es ambiguo y en segundo porque cuando contenga principios generales se aplicara en la vida del derecho del trabajo de conformidad con la ya citada formula del articulo 14 de la Constitución”³⁷

³⁷**Climént Beltrán, Juan B;** Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, edición; pp.76,77.

“Mario de la Cueva se refiere a las fuentes del derecho del trabajo siguiendo la famosa distinción de Gény, en el sentido de que el jurista se encuentra entre dos planos, uno de los cuales es una actividad científica de conocimiento, que consiste en el acopio de datos de toda índole, doctrinales, históricas, humanos y sociales que son utilizados para inspirar el contenido de la norma, a lo que el maestro francés llama lo dado; el segundo, en el que partiendo de lo dado, se realiza una actividad técnica, atreves de la cual, se llega a la formulación del derecho positivo, mediante el procedimiento establecido, a lo que denomina lo construido. También alude a la clásica terminología de Bonnacasse, entre fuentes reales, que el maestro mexicano prefiere llamar materiales o sustanciales y fuentes formales. Las primeras proporcionan la sustancia de la norma jurídica, y las segundas le otorgan a esa sustancia la formula que las caracteriza como categorías jurídicas, esto es, las “formas de manifestarse el derecho.”³⁸

Junto a estos dos planos, lo dado, actividad científica de conocimientos, y lo construido, la técnica de formulación del derecho corresponde a la función legislativa, Gény completo el pensamiento con la etapa de interpretación y aplicación de las leyes, que es la función jurisdiccional.

Agrega que los trabajos posteriores de Gény derrumbaron el mito de la voluntad del legislador, como base para la interpretación de la Ley, y le dieron al juzgador una mayor libertad de criterio de acuerdo con las finalidades del derecho; y al relacionar estas ideas con el derecho laboral señala que este se dirige al mejoramiento de las condiciones humanas de los trabajadores, no como un derecho abstracto, sino nutriéndose de las experiencias de los talleres y las fabricas, guiado por los postulados de la justicia social.

³⁸De la Cueva , Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I; Editorial Porrúa; 3° Edición; pp.125 y 133

En otro aspecto de la misma cuestión, aludo a dos distintas posiciones en torno a la jerarquía de las leyes; una, que considera del mismo rango a todas las leyes federales, ya que México es un Estado federal; y la otra –a la que se adhiere-, la cual sostiene que las leyes que emanan de la Constitución, son las “reglamentarias que desarrollan algún precepto del Código Político”, lo que significa en su opinión, dos especies de normas: leyes que emana de la constitución, llamadas también leyes constitucionales y leyes federales ordinarias: “De la diferencia apuntada –concluye- se desprende que entre las leyes del Congreso de la Unión se da una jerarquía: leyes constitucionales y leyes ordinarias y que las primeras sobre las segundas, solución que ratifica la tesis del primado del derecho del trabajo, entre otras leyes, sobre el derecho civil y el mercantil”.

La posición de Gény no se coloca al margen de la voluntad del legislador, sino que procura interpretar en un sentido racional; en cuanto a considerar que la Ley no es simplemente un enunciado lógico, sino que expresa un acto de voluntad del legislador, y que esa voluntad no puede abarcar todas las hipótesis de la vida real “no puede pretenderlo todo”, entonces plante esta alternativa: en los casos en que el contenido normativo de la ley prevé la cuestión planteada al juzgador, debe aplicarse la ley en términos, pues su contenido se identifica entonces con la voluntad del legislador; pero cuando no esta prevista en el contenido de la Ley, el juzgador tiene que interpretar desentendiéndose de la voluntad del legislador en el momento en que la Ley se promulgo, y tratando de actualizar esa voluntad con elementos extraños a la Ley. Estos elementos provienen de la “libre investigación científica”, considerando para ello lo dado, esto es, el acervo de datos utilizables, que hace consistir en cuatro clases de datos que se presentan en la base de todo sistema jurídico:

- a) Datos reales, o estrictamente naturales;

- b) Datos históricos;
- c) Datos racionales y
- d) Datos ideales.

Que se refieren respectivamente a las condiciones de hechos de carácter humano, por ejemplo, realidades psicológicas en las que incluye los hábitos sociales, las tradiciones, los sentimientos religiosos, etc., así como las condiciones económicas y las fuerzas políticas y sociales; al origen y evolución histórica del derecho; al fondo esencial del derecho natural clásico, actualizado por la filosofía moderna: “esta constituido –dice Recasens Siches- por las reglas de conducta (especialmente con relación al orden jurídico), que la razón deriva de la naturaleza del hombre y de su contacto con el mundo”: y a las aspiraciones humanas, que a diferencia de los principios racionales del derecho natural, de carácter universal e inmutable, constituyen principios cambiantes, basados en instancias de carácter ético y social inherentes al deseo de hacer progresar bajo su influjo el derecho positivo.

Recasens Siches, en un fino análisis de las ideas de Gény, del que extrajimos las anteriores notas, señala que a través de esa investigación, se llega a la formulación del derecho positivo mediante la técnica jurídica, que es lo construido. De lo que se desprende la importante consecuencia, de aceptar que todos esos elementos extraños a la Ley tienen que tomarse en cuenta como fuentes del derecho para la interpretación de la misma dándoles un lugar junto a las fuentes formales, porque esas fuentes materiales se convierten en derecho, vale decir en categorías jurídicas, al insertarlas el juzgador en la individualización de la norma general; de donde se deriva el principio de libertad de interpretación y aun de integración de la Ley, cuando esta no ha previsto la hipótesis que se presenta en el caso concreto planteado al juzgador; llegando a la conclusión de que la función judicial implica la creación jurídica, que no solo reside

en la función legislativa.

Recasens señala que el lema de Gény fue: “por el Código Civil, pero mas allá del Código Civil” y agrega: “Gény urge a los jueces y tribunales a que reconozcan que el código no es una fuente inagotable de soluciones. Quiérase o no, es necesario reconocer que en todos los tiempos los jueces han realizado una labor creadora y que deberán seguir llevándola a cabo..., cuando la libertad del legislador falla, entonces la búsqueda de la solución debe desenvolverse en los términos de una investigación científica libre... Esta investigación es “libre” porque queda sustraída al mandato de una autoridad positiva, y es ‘científica’ porque se basa en los elementos objetivos que le suministra la ciencia”.

Para Kelsen el problema de las “fuentes de derecho” solo puede ser contemplado desde el punto de vista del positivismo jurídico, y por consiguiente no hay más que fuentes formales, que las concibe en dos aspectos:

Un primer aspecto para designar los métodos de creación jurídica, consuetudinaria y legislativa, que establece respectivamente, la costumbre y la Ley.

El segundo aspecto consiste en los fundamentos de validez de la norma jurídica, conforme a la pirámide Kelseniana, donde la Constitución constituye la razón última de validez del todo el sistema normativo, por tanto la “fuente de derecho”, y en un sentido más amplio, cada norma jurídica es fuente del precepto cuya creación regula, por lo que la norma jurídica superior es fuente del precepto cuya creación regula, por lo que la norma jurídica superior es fuente de derecho de la norma inferior, la Ley es fuente de la resolución judicial, etc. En su criterio, las llamadas fuentes del derecho real o material, tienen una significación ambigua y nada jurídica. Para el “solo el derecho puede ser fuente de derecho”, de manera que los elementos de conocimiento científico, factores económicos, históricos, sociales o políticos, que pudo tener en cuenta el

legislador para formular la Ley, extra-jurídicos, incluye la ley es una norma incompleta que se perfecciona al individualizarse por el juzgador. La función jurídica como creadora de normas jurídicas, junto al poder legislativo, no significa que el juez no aplique un derecho preexistente, ya que puede basarse no solo en una norma sustantiva, sino también en una adjetiva de carácter procesal, que le da facultades para ejercer el arbitrio judicial cuando no encuentra una norma aplicable al caso, y así niega la posibilidad de lagunas en la Ley, que solo pueden presentarse en su opinión, como la falta de norma aplicable, sino como la falta de la regla procesal que otorga facultades al juez para dictar sentencia en cualquiera de los supuestos de litigio dentro de su competencia.”³⁹

“No obstante el hermetismo de su concepción para excluir como fuentes del derecho todos los elementos ajenos al positivismo jurídico, plantea una significativa apertura para las fuentes materiales cuando la Ley se remite expresamente de ellas, al decir, “Es, sin embargo posible que el orden jurídico, al obligar a los órganos creadores del derecho a respetar o aplicar ciertas normas morales, determinados principios políticos o tales o cuales opiniones, en preceptos jurídicos y, por ende, en verdaderas fuentes de derecho.”

Cabe, pues estimar, que las concepciones anteriormente expuestas, acerca de la debatida cuestión de las fuentes del derecho, pueden confundir válidamente en el término empleado en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, al decir que el artículo 17 señala las fuentes formales del derecho del trabajo.

Hay ciertas inadecuaciones en el orden fijado en dicho precepto, en cuanto a que los principios generales de justicia social derivados del artículo 123 constitucional, son los rectores fundamentales del derecho laboral, y tienen prelación

³⁹ **Kelsen, Hans**, Teoría General del Derecho y del Estado, Traducción de García Máynez, Eduardo, Imprenta Universitaria, México, 1950, pp.136, 137.

sobre los demás principios a que se refiere el propio precepto con anterioridad.

Subversión del orden jerárquico de las normas. El problema de las fuentes del derecho en materia laboral, trasciende a toda la escritura peculiar del orden del trabajo, y de tal manera altera el panorama de las fuentes en el derecho común que no solo difiere en la mayor complejidad de esta y en la subversión del orden jerárquico de aplicabilidad, sino también en el significado jurídico de las propias fuentes, pues la Ley y la costumbre, los principios del derecho y la equidad en materia laboral, tienen una connotación y alcance jurídico distintos de lo que esas fuentes representan en el derecho civil.

Así, Pérez Botija señala que las primeras características de la Ley, la generalidad, se desploma para convertirse en la nota opuesta por constituir el laboral un derecho especial; la segunda, la igualdad, tiene alteraciones por su carácter proteccionista; y la tercera, la imperatividad se acentúa.

En cuanto a la costumbre, expresa que no se aplica la “costumbre profesional” y los “usos industriales”.

En México encontramos todavía modalidades distintas pues no operan la costumbre profesional ni los usos industriales, sino únicamente las costumbres y usos de empresas, por considerarse que las condiciones específicas que generan las reglas consuetudinarias en determinada empresa no se encuentran en otras, por lo que estas últimas no pueden obligarse a tales costumbres y usos por hallarse en diferentes circunstancias.”⁴⁰

3. “PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL

Nuestra legislación laboral regula el proceso, como fenómeno dinámico de la

⁴⁰Climént Beltrán, Juan B; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, edición; pp.79,80.

jurisdicción especial del trabajo, a través de normas instrumentales que contempladas en su totalidad, constituyen seis principios rectores: dispositivo, formalista, de la oralidad, publicidad, concentración y apreciación de las pruebas en conciencia.”⁴¹

“A) PRINCIPIO DISPOSITIVO

Es regla básica del proceso dispositivo, la que establece que no hay juez sin demandante: *nemo iudex sine acto-re*; corroborándose esta regla con el otro principio esencial del sistema dispositivo, relativo a que el juez no proceda de oficio: *ne procedat iudex ex officio*.

El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo.

Esto es, se requiere el ejercicio, de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales del trabajo. Así como las partes tienen el deber de iniciar el funcionamiento del proceso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen limitado el material de conocimiento a lo que le suministren las propias partes: *ubi partes sunt concordēs nihil ab iudicē*, en las contiendas jurídicas, porque en las económicas gozan de absoluta libertad, de una etiqueta en blanco para formular el derecho aplicable al caso.

Nuestro régimen procesal del trabajo adopta el principio dispositivo, en los preceptos legales siguientes:

El artículo 511 de la Ley laboral exige el impulso de parte —presentación

⁴¹ **Trueba Urbina, Alberto**, Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, , Editorial Porrúa, S.A., México 1965, Primera Edición p.253

de la reclamación— para que el tribunal cite a las partes a una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones. El 512 dispone que en la audiencia de conciliación, el actor expondrá su reclamación y el demandado contestará, procediendo después las réplicas y contrarréplicas. El 518 establece que en la audiencia de arbitraje, si están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación. Y el 551, completando los anteriores, declara que los laudos deben ser congruentes con la demanda y demás prestaciones deducidas en el proceso.

La Suprema Corte reconoce la vigencia del principio dispositivo, .en la ejecutoria de 17 de enero de 1936, Concepción y Elvira Andrade, que en lo conducente reza:

"El procedimiento ante las Juntas correspondientes a aquel sistema procesal que se conoce con el nombre de procedimiento dispositivo, en el cual el Juez se encuentra ligado necesariamente, por las peticiones de las partes, de tal manera que la resolución que dicte, saliéndose de lo pedido, carece de eficacia jurídica; a este procedimiento se opone el sistema inquisitivo, en el que el Juez sí puede, aun sin existir demanda de parte, intervenir de oficio en beneficio de algún interesado y, por mayoría de razón, fallar más allá de lo pedido; el primer sistema se encuentra consignado por todas nuestras leyes procesales y en la Ley Federal del Trabajo está expresamente aceptado, al disponer el artículo 551 que los laudos deben Ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio y que en ellas se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan; condenando o absolviendo al demandado, y que se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate; es, pues, claro, que las Juntas, en sus laudos, no pueden condenar sino a aquellas prestaciones que se hubieran reclamado en la demanda y

que consiguientemente hubieren formado la litis; el artículo 551 se encuentra en relación con la fracción I del artículo 512, que previene que al exponer su reclamación el actor fijará lo que pida y la causa o título que tiene para ello, de tal manera que, aun cuando el actor tenga otras acciones o hubiere podido exigir mayor cantidad de la reclamada, la Junta, a virtud de los preceptos citados, se encuentra impedida para dictar un laudo condenando a prestaciones diversas o a mayores cantidades de las que fueron demandadas. Aceptan el principio contrario sería tanto como destruir los preceptos citados, artículos 512, fracción I, y 551 de la Ley Federal del Trabajo, introduciendo: la confusión y el desorden en los procesos, puesto que nunca sabrían las partes cuáles serían los puntos controvertidos. No puede ser argumento en contrario el que los derechos de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en los artículos 123, fracción XXVII, de la Constitución y 22, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, sean irrenunciables, porque son cosas diversas renunciar un derecho y no exigirlo ante los tribunales; lo primero está prohibido por las disposiciones invocadas, pero no existiendo precepto alguno que autorice a las Juntas para intervenir de oficio en beneficio de los trabajadores, es claro que, si los mismos no presentan sus demandas o no reclaman aquello a lo que creen tener derecho, no es posible que los tribunales se lo concedan."⁴²

“Pero el principio dispositivo que domina el proceso del trabajo, no es absolutamente rígido. Existen en la ley disposiciones de impulso procesal oficioso que constituyen excepciones a ese principio reveladoras de su estremecimiento. Por ejemplo: La Junta de Conciliación y Arbitraje en cualquier estado del proceso puede declararse incompetente (Art. 433); la investigación de la dependencia económica del

⁴² **Berrón Mucel, Raúl**, Actual Jurisprudencia del Trabajo, Editorial Porrúa hnos. y Cía., México 1936, No. 153, pp. 134,135

trabajador fallecido en accidente de trabajo (Art. 485); la abstención de los representantes en quienes concurra alguna de las causas legítimas de recusación (Art. 489); la práctica oficiosa de diligencias, si los litigantes convienen en que se falle el negocio sin necesidad de prueba (Art. 520); la facultad de desechar las pruebas improcedentes o inútiles (Art. 522); la práctica de diligencias para mejor proveer (Art. 532); etc. En el derecho procesal del trabajo impera un régimen predominantemente dispositivo, aun que en el proceso se ventilan cuestiones entre las clases sociales, pues es siempre la instancia de parte la que provoca el impulso y dirección procesal. Pero el principio está en crisis, porque las injerencias de oficio de los tribunales del trabajo se acentúan más cada día.”⁴³

“B) PRINCIPIO FORMALISTA

El principio del formalismo en el procedimiento —enseña Alfredo Rocco— es la expresión de una necesidad que descende de la naturaleza misma del fin procesal. Si el procedimiento, agrega, tiene por objeto la realización mediante aseguramiento y ejecución forzosa, de los intereses que están bajo tutela del derecho; la primera y más ingente exigencia de todo sistema procesal es que todos los intereses protegidos por el derecho sean garantizados en el procedimiento y todos sean en el procedimiento garantizados.”⁴⁴ “Por consiguiente, para poder obtener la pretensión de tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori y manifestadas a través de reglas procesales; esto es, no puede existir proceso sin formalismo, puesto que por medio de formas se determinan con precisión los actos procesales. Pero tal cosa no quiere decir que la ciencia del proceso venga a ser el arte de las formas, concepción

⁴³ **Trueba Urbina, Alberto**, Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p. 255

⁴⁴ **Rocco, Alfredo**; Interpretación de las Leyes Procesales, en “Anales de Jurisprudencia”, t.XXI, p.633

anticuada que ya no tiene aplicación por la posición eminentemente científica del derecho procesal, sino porque, las formas procesales constituyen una garantía para las partes. La inobservancia de las normas procesales del trabajo trae como consecuencia la anarquía en los procedimientos y desnaturaliza la finalidad del proceso de restablecer el orden económico o el jurídico perturbado por la violación de la ley o del contrato. Por otra parte, la idea de un sistema de formas está implícito en el concepto mismo del procedimiento según Chiovenda, cuyo ideal es que ninguna litis se perdiera por razones de forma. En el proceso moderno debe prevalecer el fondo sobre las formas, por cuanto que éstas sólo son necesarias para la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, que es la finalidad esencial del proceso. Tan es así, que tratándose de notificaciones hechas en contravención de la ley, surten sus efectos cuando la parte se haya dado por enterada del proveído.

El derecho procesal del trabajo es menos formalista que el derecho procesal común. La simplicidad y la sencillez son las características del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales laborales; de modo que el concepto del procedimiento como “misa jurídica” no es admisible por la ciencia procesal del trabajo que reduce las formas a lo que necesariamente requiere la garantía del ejercicio de la acción y permite excepcionalmente la libre iniciativa de las Juntas, contrariando el principio de la jurisdicción rogada, al intervenir oficiosamente en los conflictos colectivos de orden económico, pues procuran que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro o que se reanuden las labores de conformidad con lo que dispone el artículo 571 de nuestra Ley laboral.

Nuestros tribunales del trabajo, por la función jurisdiccional que ejercen, están obligados a respetar las formalidades esenciales del proceso; así lo ha declarado la

Suprema Corte, en la ejecutoria de Pascual Esquivel Sánchez y coagraviados porque la Constitución, en el artículo 14, consagra la garantía individual que asegura el respeto de la esfera jurídica de las partes en el proceso, mediante la observancia de las formas esenciales del mismo, aunque confunde este término con el de procedimiento, corrió puede verse en el párrafo siguiente del precepto citado:

"Nadie podrá ser privado de, la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho."

Por tanto, el formalismo en el proceso laboral se deriva de la Constitución de la República, pero el principio formalista, según las concepciones filosóficas modernas, se encuentra en crisis.”⁴⁵

“C) PRINCIPIO DE LA ORALIDAD

La doctrina y la historia nos muestran, en relación con la forma de la actividad procesal, dos tipos de proceso: el escrito y el oral. Sin embargo, todo proceso moderno es mixto, calificándose de oral o escrito conforme a la importancia que en el mismo se dé a la oralidad o a la escritura. Los procesalistas han discutido ampliamente acerca de las ventajas e inconvenientes de los sistemas de la oralidad y de la escritura, Sobre este punto es interesante la posición de un eminente jurista español, Osorio

⁴⁵ **Trueba Urbina, Alberto**, Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 256,257.

Gallardo, en que pondera acertadamente la oralidad.

El proceso del trabajo, el más moderno de los procesos, es oral y escrito; pero predomina en él la oralidad sobre la escritura, por lo que debe calificarse de oral. En efecto, el principio de la oralidad está consagrado expresamente en el artículo 462 de la Ley:

"Los representantes (del capital, trabajo y gobierno) recibirán por sí todas las declaraciones, presenciarán los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición. No será causa justa para suspender las audiencias, el hecho de que falte a ellas uno de los representantes, caso en el que la práctica de todas las diligencias estará a cargo de la mayoría presente."

El predominio de la palabra, es característica esencial de la oralidad, impresa en el proceso laboral; además, la ley obliga a los componentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; a recibir por sí las declaraciones de las partes, testigos y peritos, etc., y a presenciar todas las diligencias: de prueba, con objeto de poner en contacto inmediato al tribunal con todas las personas que intervengan en el proceso. Esta es, precisamente, una de las consecuencias de la oralidad. También se realizan en el procedimiento laboral las consecuencias de aquel principio, como la identidad física de las partes y de los integrantes de las Juntas, la concentración del procedimiento, y la inapelabilidad de las interlocutorias separadamente del asunto principal cuya resolución de fondo es también inapelable.

El principio de la oralidad en el proceso del trabajo se confirma en otra disposición de la Ley, en el artículo 526, que faculta a los miembros de la Junta para hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos, unos con otros;

examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Ahora bien: para conservar una memoria de los actos procesales, que sirva para recordar la impresión que se hubieran formado los miembros de la Junta, el artículo 465 viene a confirmar la predominación de la oralidad sobre la escritura, al preceptuar que se haga constar en forma de resumen y en las actas que al efecto se levanten, todo lo actuado en las audiencias que se celebren en las Juntas por quien las presida o sea el representante del gobierno.

Tanto el principio de la oralidad absoluta, como el de la escritura, presentan inconvenientes y ventajas. El primero tiene el inconveniente de que sean mal entendidas las partes y los que declaren en el proceso, aparte de que requiere gran retentiva en los juzgadores; sin embargo, sus ventajas son mayores, pues los jueces obtienen una impresión viva del negocio, se embrolla menos el proceso, los sofismas se perciben claramente, etc. La escritura, si bien ofrece mayor seguridad por la facilidad de enterarse en cualquier momento de una declaración, en cambio, convierte el proceso en semillero de papeleo, con sus consiguientes dilaciones y fatigosas lecturas. Por esto, nuestra legislación laboral adopta la oralidad en su aspecto ventajoso, en los artículos 462 y 526, y para mayor seguridad se escriben actas que contienen resúmenes que pueden fácilmente auxilia la memoria de los jueces del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 465. Nuestro sistema se inspira en las tendencias procesales modernas; mas la oralidad en el procedimiento no es más que un retorno, como dice Chiovenda, a la idea romana, alma y vida del proceso moderno.”⁴⁶

“El principio de la inmediación está estrechamente vinculado con la

⁴⁶ **Chiovenda, Giuseppe**; La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno, en “Revista General de Derecho y Jurisprudencia”; t. IV; México 1933, pp. 161,162.

oralidad, por la “asunción inmediata” de las pruebas por los miembros de las Juntas; también el principio de la concentración tiene íntima relación con la oralidad, debiendo ser el proceso del trabajo el modelo típico de procedimiento “concentrado”⁴⁷

“D) PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD

El principio de la publicidad ha penetrado en el área del proceso del trabajo, por cuanto que el artículo 461 de la Ley previene que "las audiencias en los negocios serán públicas". Esta disposición ofrece al público la posibilidad de presenciar el desenvolvimiento del proceso. Los que presencien las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso (testigos y peritos) y de los miembros del tribunal del trabajo. La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente para la buena marcha de la administración de justicia laboral, pues el temor a la censura, provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influye en la elevación del grado de ecuanimidad de los jueces del trabajo, quienes para mantener su respetabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la ley; De este modo, todos tratarán de cumplir con sus deberes, jurídicos para causar buena impresión en la opinión pública. Ya es tiempo de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se reivindiquen mediante el desarrollo de actividades inspiradas en sanos mandamientos de ética jurídica y social, para que todo el ceno vertido sobre ellas, algunas veces justificadamente y a veces con sensible rencor, provoque la correspondiente reacción favorable en la vida social. Ahora puede decirse que están al servicio del capital.

El principio de la publicidad tiene sus limitaciones: las Juntas de

⁴⁷ **Trueba Urbina, Alberto**, Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 257,258,259.

Conciliación y Arbitraje pueden disponer de oficio o a petición de parte, que se celebren las audiencias a puerta cerrada en aquellos negocios en que así lo exija, el mejor despacho de los mismos, la moral o el decoro. Cuando se deduzca esta pretensión en el acto de dar principio a una diligencia, oídas previamente las partes en audiencia secreta, la Junta decidirá lo que estime conveniente (Art. 461).

Los tribunales del trabajo, que tienen plena soberanía para limitar la publicidad del procedimiento, sólo deben hacer uso de esta facultad en casos, muy justificados, como son los previstos en la ley y en aquellos en que pueda alterarse el orden. Pero, en realidad, siempre son públicas todas las audiencias y en pocas ocasiones, muy raras, las Juntas limitan el principio publicista; en la vida tribunalicia del trabajo, la única audiencia que prácticamente no es pública es la de resolución, y por razones de conveniencia general pues en atención a los innumerables negocios que diariamente tienen que resolver las Juntas, la presencia del público en locales inadecuados distraería la atención de los miembros del tribunal. Por costumbre ya establecida sólo intervienen en ella los representantes del capital, del trabajo y gobierno, juntamente con el auxiliar y el secretario de la Junta.”⁴⁸

“E) PRINCIPIO DE LA CONCENTRACIÓN

Las legislaciones modernas están inspiradas en la tendencia de concentrar los diversos actos procesales. En lo tocante a incidentes previenen su decisión al mismo tiempo que el fondo de la controversia. La concentración en el proceso del trabajo se advierte claramente dada la naturaleza peculiar de este proceso.

Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo -artículo 477- las cuestiones incidentales que se susciten deben resolverse juntamente con lo principal, a

⁴⁸ **Trueba Urbina, Alberto**, Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 259,260.

menos que sea forzoso decidir las antes o después del laudo, pero en ningún caso se les dará sustanciación especial; sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la incompetencia de la Junta.

Solamente el incidente sobre suspensión de trabajo o clausura de las negociaciones; reajustes de horas de labor, etc., se sustancia especialmente, pero sin perjuicio de la tramitación del proceso colectivo económico, atento a lo mandado por el artículo 583.⁴⁹

“F) PRINCIPIO DE LA APRECIACIÓN DE PRUEBAS EN CONCIENCIA.

El sistema de la valoración legal o tasada de los elementos probatorios, queda descartado totalmente en el proceso del trabajo. Nuestra Ley consagra de manera expresa el principio de la apreciación de pruebas en conciencia. Efectivamente, el artículo 550 dice:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."⁵⁰

El principio es aplicable tanto en el proceso, individual como en el colectivo, jurídico o económico, y la jurisprudencia reconoce esa facultad soberana de apreciación de pruebas a las Juntas, puesto que expresa:

⁴⁹ Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p. 260.

⁵⁰ El principio es aplicable también en el proceso laboral burocrático

"JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS, POR LAS. La apreciación de las pruebas hecha por las juntas de conciliación y arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis seria opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola la garantías del artículo 14 constitucional."⁵¹

“Esta jurisprudencia es inconvencible e indiscutible, llamada a perdurar mientras no se modifique el sistema laboral de apreciación en conciencia de las pruebas.”⁵²

3.1. ARTICULO 685 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

⁵¹ **Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación**, Quinta Época, México, 1955, Vol. III, p. 1080

⁵² **Trueba Urbina, Alberto**, Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 260,261.

cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”⁵³

“Principio de proceso laboral establecidos en las reformas de 1980, se encuentran principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo. El primer párrafo contiene las siguientes:

- a) PUBLICIDAD. Se refleja en un doble aspecto en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es publico, y solo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada; y también en el sentido apuntado por Carnelutti, al referirse a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés publico y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además, en otro aspecto, el procedimiento es de orden publico por su imperatividad, según tesis de jurisprudencia: “El procedimiento judicial es de orden publico, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo”.

- b) GRATUIDAD. Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que esta consagrado en el artículo 19 de la ley federal del trabajo, es decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno. El artículo 824 de la ley Federal del Trabajo señala que la junta nombrara los peritos que correspondan al trabajador, cuando este lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el registro Público de la propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos

⁵³ **Ley Federal del Trabajo**; Editorial Alco; Edición 2002; p.189.

indicados por el artículo 962, también será gratuita.

- c) **INMEDIACIÓN.** Atañe, en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876 de la Ley Federal del trabajo, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 692.

El principio de inmediatez debe operar también para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el auxilio que interviene en cada proceso, en la conciliación, la instrucción y en la formulación del proyecto del laudo, para que exista una compenetración con lo actuado y el laudo pueda dictarse a verdad sabida y buena fe guardada como dispone el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

- d) **ORALIDAD.** El proceso laboral es procedimiento oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus replicas, contrarrélicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye

a la concentración y economía en el procedimiento.

- e) PRINCIPIO INQUISITORIO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA. Si bien el artículo 685, en su primer párrafo, indica que el proceso laboral “se iniciara a instancia de parte”, esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativas o administrativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Sin embargo, esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a los intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las juntas en el desarrollo del proceso, y en la amplia facultad para recabar pruebas, de manera que se ha llegado a hablar de trilateralidad en el proceso, según se desprende del artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo (cuidar de los juicios que queden inactivos); artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo (requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea necesaria su promoción, a fin de evitar la caducidad); artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo (practicar las diligencias que juzguen convenientes); artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (requerimiento al patrón para que exhiba los documentos probatorios); artículo 790 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo (intervención en la confesional); artículos 803, 883 y 884 fracción III de la Ley Federal del Trabajo (solicitud de

informes por la Junta); artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo (obligación del patrón de exhibir los documentos concernientes a la relación laboral); artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo (diligencias para mejor proveer); y artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo (ejecución de los laudos).

- f) ECONOMÍA. Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos (artículos 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo); en la simplificación del numero de audiencias-donde opera también el principio de concentración-,ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, una primera audiencia de tres etapas: conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes, a diferencia de la Ley de 1970 en que se mandaba archivar el expediente. En la segunda fase, el desahogo de pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el Auxiliar.

La facultad de las juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus resoluciones, que no existía anteriormente (artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo). La preclusión que se refleja en la perdida del derecho, una vez transcurrido los términos, sin necesidad de acusar rebeldía (artículos 735 y 738 de la Ley Federal del Trabajo). Las aclaraciones de los laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios (artículo 847 de la Ley Federal

del Trabajo).

- g) **CONCENTRACIÓN.** Se manifiesta en la acumulación de los juicios (artículos 766 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo). No estaba prevista en la Ley de 1970; responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

La tramitación de los incidentes dentro del expediente principal, como regla general; y solo por excepción en cuerda separada (artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo).

La obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tenga intereses opuestos (artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo).

- h) **SENCILLEZ.** Ausencia de formalismo en el procedimiento; pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten (artículos 687 y 878, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo).

Este principio se equipara al de informalidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que se precise en su demanda el lugar donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo).

Se refleja también en la facultad discrecional de las juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo

692 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los documentos exhibidos, según el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que corresponda, aunque no se señalen expresamente (artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo).

- i) CELERIDAD. Los anteriores principios concluyen en la celeridad, que constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva.

La manifestación más importante de este principio, reside en la supresión de la recusación, sustituyéndola por la excusa, que puede resolverse de plano, cuando el interesado la presenta, o mediante un incidente, sin suspender en ningún caso el procedimiento (artículos 707 al 711 de la Ley Federal del Trabajo).

La denuncia o acusación penal se condiciona a que se haya ejercido la acción penal correspondiente por el Ministerio Público, según la fracción IV del artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo; con lo cual se impide la práctica de presentar denuncia penales sin fundamento alguno, como un subterfugio para obstruir el procedimiento.

La supresión del incidente de objeciones a tachas a los testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba (artículos 818 de la Ley Federal del Trabajo). La limitación de la suspensión o diferimiento de la audiencia en la etapa conciliatoria,

a solicitud de ambas partes, por una sola vez (artículo 876, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo); y en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a solicitud del trabajador, en caso de que necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de demanda (artículo 880, fracción II de la Ley Federal del Trabajo). La supresión del término de alegatos, como regla general, las partes formularlos, una vez desahogadas las pruebas, en la misma audiencia (artículo 884, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

- j) TUTELAR O DE EQUILIBRIO PROCESAL. El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las juntas al recibir la demanda del trabajador.

Subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y aclaraciones de la demanda oscura o irregular, lo que corresponde al propio trabajador.

Puede objetarse que es dudosa su ubicación como principios procesales, pues no constituyen reglas genéricas, aunque son notoriamente relevantes entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajo. En este sentido, creemos que representan dos significativos aspectos del principio de equilibrio procesal, inspirado en la finalidad del derecho laboral como un derecho nivelador de desigualdades, conforme a la definición de Radbruch, que aquí se manifiesta en procurar no la igualdad formal sino la igualdad real entre las partes; de manera que, al decir de la Exposición de Motivos

de la Reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad, y que, independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorgue a “quienes tengan derecho a ella”.

Dada su importancia, analizaremos los dos supuestos:

1.- subsanar la demanda completa.- cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta.

Conviene advertir que a lo que se refiere a la acción como pretensión reclamada, esto es, al derecho material exigido en la demanda, y no a la acción como facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional, que es un derecho autónomo, integrándola con las prestaciones que se desprenden de los hechos expuestos por el actor.

No se sustituye la acción. Otra observación consiste en que cuando el precepto menciona la acción intentada o procedente, en nuestro concepto no significa, aunque se ha expuesto por distinguidos tratadistas, que haya dos acciones, la acción intentada por el trabajador y la acción procedente indicada por la Junta, pues esta carece de facultades para variar la acción ejercida por el trabajador lo que implica no solo suplir la demanda sino sustituirla, exceso en el que podría incurrirse, y que creemos descartado por el

propio comportamiento de la norma en la práctica, e incluso la junta asumirá indebidamente la responsabilidad de señalar como “acción procedente” para determinar hechos, lo que después la Suprema Corte estimase como acción improcedente, no ya en cuanto al fondo sino en cuanto a su naturaleza procesal; por ejemplo, en la demanda de un agente viajero por reducción de zona, se ha sustentado en unos casos el criterio de que equivaldría a un despido y en otros que la acción adecuada era exigir el cumplimiento del contrato, hasta que la Ley de 1970, en el artículo 290, señaló en forma expresa que la reducción de la zona no puede hacerse sin consentimiento del trabajador; y todavía cabe derivar de ese mismo hecho, la acción rescisoria del contrato por reducción del salario, inherente a la disminución de las comisiones, a causa de la reducción o cambio de la ruta o zona asignada.

2.- Aclaración de la demanda por oscura o irregular. En el segundo supuesto, la Junta requiere al trabajador para que aclare la demanda, siendo conveniente advertir que tal aclaración, aunque esta indicada en el artículo 685, este se remite al 873 que la regula en su párrafo segundo, cuyo precepto denota claramente que la debatida acción procedente no corresponde a la facultad de las juntas, sino que incumbe al trabajador al aclarar.

Así, dice el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente “Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al

admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un termino de tres días”. Del examen relacionado de los artículos 685 y 873, se desprende que aun cuando el articulo 873 en su párrafo segundo se refiere a la aclaración de la demanda por parte del trabajador, esa aclaración incluye subsanar irregularidades, acciones contradictorias, defectos u omisiones, lo que expresa en forma explicita que debe requerirse al trabajador para que el subsane los errores de la acción intentada. En la inteligencia de que, en caso de no atender el requerimiento dentro de los tres días fijados, no por ello recaerá sanción alguna porque no hay apercibimiento; en todo caso, la cual tendrá que resolver en el laudo con los elementos a su alcance.

3.2. OTROS PRINCIPIOS PROCESALES

Junto a los enunciados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, aparece en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, otros principios enlazados al tutelar de equilibrio como el de asistencia a los menores en juicio a que se refiere el nuevo artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, y el trascendental del relevo de la carga de la prueba para el trabajador, contenido en el innovador artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, el de la buena fe. El proceso no puede convertirse en “torneo de astucias”, al decir de Mario de la Cueva, sino que debe basarse en la buena fe para contribuir al esclarecimiento de los hechos. La Junta sancionara a las partes o sus representantes que obren con dolo o mala fe (artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo).”⁵⁴

⁵⁴ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, edición; pp. 445, 446,447,448,

A) “La Licenciada Yolanda Ávila Ramírez, entonces presidenta de la Junta Especial Federal, en una ponencia a la IV Reunión Nacional de Conciliación y Arbitraje (Veracruz, julio de 1979) señaló entre otros, los siguientes principios que deben considerarse en sus proyecciones actuales:

- a) El de legalidad, que obliga a las juntas a fundar y motivar sus resoluciones, conforme a los artículos 14 y 16 constitucionales (artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo).
- b) El de consumación procesal, “consistente en que los hechos y cargas procesales se extinguen una vez que han sido ejercitados”. (cabe advertir que este principio tiene excepciones: atañe a la preclusión comprendido en el de economía procesal, y tuvo una expresión típica en el artículo 479 de la Ley de 1931, el cual disponía que cuando hubiera varias acciones en contra de una misma persona sobre un mismo asunto, deberán intentarse en una sola demanda todas las que no fueren contrarias, y por el ejercicio de alguna de ellas quedaban extinguidas las otras. Tal precepto se suprimió significativamente en la Ley de 1970, lo que implica que actualmente no hay impedimento procesal para que se presente mas de una demanda en contra de un mismo patrón, basada por ejemplo en el despido, donde se ejerciten nuevas acciones siempre que no estén prescritas).
- c) El de adquisición procesal, a virtud del cual las pruebas rendidas por una de las partes aprovechan a todas las demás, que equipara a la Instrumental de actuaciones (artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo).

d) El de congruencia en los laudos: “deben ser claros, precisos y congruentes no solo consigo mismo, sino con la litis” (artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.”⁵⁵

Se hace notar que este principio se flexibiliza en la tesis de jurisprudencia de la Suprema corte, en el sentido de que cuando de las pruebas aportadas se desprende que el salario del trabajador es superior al que señalo en la demanda, no se contraria la congruencia si se condena con base en el salario superior. (Informe 1981, Cuarta Sala p.27).”⁵⁶

B) “Américo Plá y Rodríguez, analiza los principios de interpretación del derecho sustantivo, que son también aplicables al proceso los siguientes:

1. EL PRINCIPIO PROTECTOR. “protege a una de las partes para lograr lo que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes”.

2. IN DUBIO PROPERARIO. “En caso de que una norma sea susceptible de entenderse de varias maneras, debe prevalecer aquella interpretación mas favorable al trabajador” (artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo). Señala que Deveali sugiere dos condiciones de aplicación:

- a) Cuando exista una duda sobre el alcance de la norma;
- b) Siempre que no este en pugna con la voluntad del legislador.

3. REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE. Según Russomano “opera como el principio solar del derecho del trabajo contencioso”. Consiste en que cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica, opera la más beneficiosa para el trabajador. De

⁵⁵ Conclusiones Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 1979, p.162.

⁵⁶ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, edición; pp.451, 452

acuerdo con Mario de la Cueva, la norma excluida no se deroga sino que se deja inoperante.

Surge el problema de la unidad de medida para la comparación. La teoría de la acumulación, extrae de cada norma las disposiciones que son más favorables. La doctrina, comúnmente aceptada, de la inescindibilidad, o “conblobamento”, considera globalmente a la norma, esto es, en su conjunto.

4. LAS REGLAS DE LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA. “Supone –dice Pla y Rodríguez- la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea mas favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”.

5. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD. Para Russomano es el más trascendente del derecho del trabajo. Informa su carácter tutelar, y en el derecho mexicano se expresa principalmente en los artículos 5º, 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo.

6. PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD. Las normas de trabajo son imperativas y no pueden ser sustituidas o modificadas por las partes, por lo que este principio entraña una limitación a la autonomía de la voluntad que va unida a la noción de orden publico. “significa –dice- que el Estado ha considerado que debe excluirse la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia regular su conducta de manera distinta a lo que estableció el juzgador”.

7. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD. Conciene a la estabilidad en el empleo. (Podemos referirlo a los artículos 35, 39, 41, 48 y 49 de la Ley

Federal del Trabajo)

8. PRINCIPIO DE LA REALIDAD. Ataño a la teoría de la relación del trabajo, donde las condiciones reales de la prestación de servicios se sobrepone a las formales del contrato el trabajo (artículos 20, 21, 26 y 31 de la Ley Federal del Trabajo).

9. PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD (O DE RACIONALIDAD). Pla y Rodríguez lo destaca como un moderno principio que debe caracterizar al derecho del trabajo, el cual por tratarse de relaciones humanas debe estar imbuido por conductas razonables: “la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales debe proceder conforme a la razón. Lo ejemplifica en una expresión de la Suprema Corte Argentina, al decir que” toda pretensión de una persona (física o moral), debe encuadrarse en un marco de razonabilidad Jurídica”. Encuentra su aplicación en el derecho laboral en dos grandes zonas:

- a) “las famosas zonas grises para poder determinar si se trata de una autentica relación laboral o no y, sobre todo, para poder distinguir la autenticidad de la ficción”.
- b) “en otros casos, actúa como causa, como limite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad.”⁵⁷

“Quizás en otro aspecto, al referirse a la actividad jurisdiccional, este principio se encuentra en la original doctrina de Recasens Siches, al oponer a la lógica pura tradicional, racional, la lógica de lo razonable y señala que en la sentencia del juez no rige el mecanismo de subsumir el caso concreto en la regla general, porque no siempre es factible distinguir los hechos jurídicos que configuran el caso, ni determinar

⁵⁷ **Plá y Rodríguez, Américo**; Los Principios del Derecho del Trabajo; Editorial M.B.A.; Montevideo, 1975.

entre varias normas cual es la aplicable, o cubrir una laguna jurídica, por lo que la Ley, norma general abstracta, es una norma incompleta y la norma jurídica real se integra en la sentencia del juez. “Una norma general -dice- no es una norma completa, porque no puede ser aplicada correctamente y sin más. Para que una norma general pueda ser aplicada a unas relaciones sociales es necesario tejer un puente entre la generalidad de la norma y la particularidad del caso concreto. Ahora bien, ese puente no consiste en modo alguno en lo que con tanta simplicidad, como con tanto error, llamaron muchos autores una subsunción de lo particular dentro o bajo de lo general...” “Las normas generales contenidas en leyes y reglamentos son solo uno de los ingredientes desde luego muy importantes con los cuales se van a elaborar las normas jurídicas perfectas, que son las individualizadas en los fallos y resoluciones jurisdiccionales.”

En este sentido el juzgador, en la norma individualizada, sigue las valoraciones de la norma general, pero utiliza también estimaciones jurídicas y experiencias que corresponden no a la lógica tradicional, la lógica racional, sino a la lógica de lo razonable: “la lógica de lo humano o de lo razonable –expresa- es una razón impregnada de punto de vista estimativos, de criterios de valoración, de pautas axiológicas, que, además, lleva a sus espaldas las enseñanzas recibidas de la experiencia, de la experiencia propia y de la experiencia del prójimo a través de la historia”.

Agregaremos estos principios:

- a) El de contradicción, que se expresa en la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 constitucional, que es inherente al procedimiento contencioso, a fin de que las partes puedan ser oídas en el juicio.
- b) Objetividad de la norma, de suerte que su aplicación no este expuesta

a la apreciación discrecional del patrón, el cual se ejemplifica en los casos de despido de los trabajadores de confianza, donde si bien la confianza es de carácter subjetivo, la pérdida de la misma para justificar el despido debe basarse en hechos objetivos, según la tesis contenida en la ejecutoria de la Suprema Corte .A.D. 3295/58, del 29 de junio de 1959 (artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo).

- c) Finalidad de la norma. el derecho del trabajo es finalista, su interpretación no puede ser ajena al humanismo jurídico que lo informa, sino que debe hacerse de acuerdo con su tendencia a “conseguir el equilibrio y la justicia social” (artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo).
- d) Aplicación inmediata de la norma. Las normas de trabajo responden a experiencias inaplazables de interés social, por lo que su aplicación debe ser inmediata. Este principio va unido al carácter tutelar del derecho laboral, por lo que solo opera en cuanto las normas favorezcan a los trabajadores y no cuando les perjudiquen. Esta contenido en el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que las leyes y tratados “serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.
- e) Equidad. Constituye un principio general de interpretación y de integración de la norma, matizada por la sensibilidad jurídica del juzgador. Ver en el derecho la técnica al servicio de la ética, al decir de Ihering (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo).
- f) Apreciación de las pruebas en conciencia. Corresponde a la raíz

histórica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en ese principio confluyen las ideas de Recasens Siches a que nos hemos referido, en el sentido de que las normas generales contenidas en las leyes son normas incompletas, y constituyen solo uno de los ingredientes, aunque muy importante, que utiliza el juzgador junto con otros criterios valorativos y su propia experiencia, para integrar la norma individualizada que es “norma Jurídica Real”, en la sentencia. Se expresa en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo precepto propicia una amplitud de criterio a las Juntas para pronunciar los laudos, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a las reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.”⁵⁸

4. CONFLICTOS DE TRABAJO

A) “CLASIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS

Según ilustres autores, los conflictos del trabajo -análogamente a los caracteres que reviste el contrato de empleo- son de dos clases: individuales y colectivos. Individuales, los que surgen entre un trabajador y un patrón, a propósito del contrato de trabajo; y Colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones, de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios

⁵⁸ **Recasens Siches, Luis**; Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX, Tomo I; Editorial Porrúa; México; 1963; 1º Edición; pp.513, 541.

son, en primer término -dice García Oviedo- jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, ya que atañen hondamente a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden. Son, a veces, también conflictos colectivos de orden público.

Los profesores alemanes Kaskel y Dersch, al clasificar los conflictos laborales los precisan así: "Los conflictos colectivos (de intereses) o conflictos colectivos arbitrados son disputas entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifa o acuerdos de empresa o acuerdos de servicio, con el fin de crear o de modificar normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo mediante una de esas convenciones colectivas, "Expresando más adelante que: "Los conflictos de derecho son conflictos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes por el juez, el que al respecto está ligado por el derecho en vigor. Y luchas laborales son siempre conflictos colectivos y se ejecutan con los medios de lucha que conoce el derecho del trabajo; los más importantes son la huelga y el cierre."

El abogado Castoreña, como todos los tratadistas de la materia laboral, en un opúsculo clasifica los conflictos del trabajo en individuales y colectivos, jurídicos y económicos, pero ofrece una nueva clasificación: jurídicos; que constituyen las controversias, clásicas que tiene como fondo la actuación de la norma, y de equidad que son todas aquellas diferencias que tienen por objeto establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos de derecho obrero. Si los contratos de trabajo, tanto el individual como el colectivo, gozan de la característica de perdurabilidad en beneficio del trabajador, es lógico que se dé la posibilidad de llevar a cabo aquellos ajustes que en un momento dado determinan las transformaciones que sufren las empresas o las

condiciones sociales y económicas de la región o las generales del país. Tanto los conflictos jurídicos como los de equidad los clasifica en individuales y colectivos. Esta clasificación es inaceptable.

Otra clasificación de los conflictos del trabajo, que puede colegirse de los artículos 340, 342, 352 y 358 de nuestra Ley, es la siguiente:

- a) Obrero-patronales: Conflictos suscitados entre trabajadores y patronos con motivo del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.
- b) Interobreros: Conflictos entre trabajadores derivados del contrato de trabajo o de hechos estrechamente concadenados con él. Cuando la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical.
- c) Interpatronales: Conflictos entre patronos originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal.

En el primer Congreso de Derecho Industrial celebrado en México (agosto de 1934), los licenciados Almaraz, De la Cueva y Sánchez, en las ponencias que presentaron clasifican los conflictos del trabajo en la forma que sigue: jurídicos, económicos y sociales. Los primeros son individuales o colectivos y puramente económicos los segundos; englobando en el tercer grupo las controversias entre diferentes agrupaciones o entre éstas y trabajadores individualmente considerados, que obedezcan a factores sociales del momento (Almaraz). De la Cueva y Sánchez, propusieron la ya conocida clasificación: individuales y colectivos; subdividiendo éstos en jurídicos y económicos. Esta división es acertada.

La doctrina jurisprudencial mexicana, también divide los conflictos del trabajo en jurídicos y económicos; precisándolos en relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la forma siguiente:

“Conflictos de carácter jurídico -sostiene la Corte Suprema- son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales.”⁵⁹

En la ejecutoria de 8 de enero de 1926, Compañía Mexicana de Petróleo "El Águila", la Suprema Corte sitúa los conflictos jurídicos en el campo del derecho público como puede verse en seguida:

“Consagrando nuestra Constitución, en su artículo 123, un principio enteramente opuesto al individualismo, es de estimarse que las controversias jurídicas entre el capital y el trabajo, han pasado, del dominio del derecho privado, en que el Estado y la Sociedad están interesados indirectamente, al dominio del derecho público, del que es un ramo el constitucional, y en el que aquellos tienen un interés directo, cualquiera que sea el lugar de la controversia, las personas interesadas y los intereses que se ventilen.”⁶⁰

Esta tesis jurisprudencial ha originado confusiones porque supone que todas las controversias entre el capital y el trabajo son jurídicas, aunque no es tal su verdadero propósito; sin embargo, por un estudio incompleto de la materia, veintiséis años después, no falta quien a estas horas insista absurdamente en que “todos los conflictos laborales son de naturaleza jurídica..., pues nuestro régimen jurídico político es de legalidad.”⁶¹

⁵⁹ **García Ruiz, Juana**; Ejecutoria de 4 de octubre de 1935, Toca 280/35, sec. 2º, Existen otras ejecutorias en el mismo sentido.

⁶⁰ **Semanario Judicial de la Federación**, t. XVIII, p. 38

⁶¹ **Guerrero Euquerio**, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1963, Editorial Porrúa , p.333

La naturaleza del conflicto nada tiene que ver con el carácter del órgano estatal que interviene en su solución; una cosa es la calidad o esencia del conflicto o controversia y otra que el órgano actúe conforme a la ley que lo crea, independientemente del régimen de que forme parte, que no puede ser otro que el legal, constitucional u orgánico. Es necesario, para que se entienda bien, repetir una vez más, que los conflictos jurídicos son controversias originadas por el contrato o la ley laboral, y los económicos provienen de mercados, costos, intensidad de labores, remuneraciones injustas, etc., que no regula la ley sino la economía; en éstos el legislador no prevé intencionalmente la norma aplicable, porque es imposible aprisionar este tipo de situaciones dentro del marco de la ley.

Por otra parte, no hay que confundir el régimen de legalidad en que actúan las autoridades con la naturaleza de los conflictos laborales, ni menos soslayar la doctrina uniforme de los juristas, las prescripciones de la ley y las propias tesis jurisprudenciales al respecto. Los conflictos del trabajo, en consecuencia, pueden ser jurídicos y económicos en cualquier régimen de derecho, y la doctrina jurisprudencial de la Corte de hace más de cuatro lustros es reveladora del cambio social operado en las relaciones de trabajo que originariamente nacieron en el derecho privado y que después han pasado a formar parte del derecho público y social.

Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia invocadas, podemos dividir los conflictos contenciosos entre el capital y el trabajo en cinco grupos, a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos;
- b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos;
- c) Obrero-patronales: colectivos económicos,
- d) Interobreros: individuales y colectivos,

e) Interpatronales: individuales y colectivos,

Las diferencias entre una misma clase social, ya sean interobreras o interpatronales pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivas, pero únicamente de carácter jurídico.

a) CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: INDIVIDUALES
JURÍDICOS

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato de trabajo, o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto; asimismo, las que nacen entre un aprendiz y su patrono, a propósito del contrato de aprendizaje. Para resolver sobre las controversias de esta naturaleza -dice Pic- es siempre fácil encontrar jueces, la única cuestión es saber si conviene dirigirse a los jueces del orden común o a tribunales especiales.”⁶²

En el extranjero, por ejemplo, los tribunales italianos de los Pro biviri conocían de los conflictos individuales, y ahora los tribunales comunes; los Consejos de los Prudhommes en Francia, conocían de las contiendas individuales, etc. Entre nosotros, es facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimir conflictos individuales y colectivos.

En la tramitación de los conflictos individuales -provenientes de incumplimiento de la ley o del contrato- se observan las normas procesales instituidas en el Capítulo IV del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo; reglas de

⁶² **Pic, Paul**; Traite elementarie de Legislation Industrielle, Publicación Paris, 1922, p.883

procedimiento que puede, denominarse "ordinario", frente a otros procedimientos "especiales" establecidos por la propia Ley, Los conflictos individuales son los más numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los trabajadores individualmente.

b) CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES; COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación del contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la Ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato colectivo de labor o de las prescripciones de la Ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales (Capítulo IV del Título Noveno de la Ley). Sin embargo, cuando se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

Las Cortes de Apelación en Italia y los Consejos de Conciliación y Arbitraje francés, previo sometimiento de las partes, conocían de los conflictos colectivos. En España, los jurados mixtos. En México las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES; COLECTIVOS

ECONÓMICOS

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

“Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse –según la Suprema Corte- no solo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero-patronales.”

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados –aumento del salario, reglamento del trabajo- sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un camarada por espíritu de solidaridad.

Pic explica la trascendencia de los conflictos colectivos económicos, por la repercusión que puede tener sobre la producción general y por los resultados sangrientos que algunas veces constituyen su epílogo; concreta su pensamiento así: “Los conflictos colectivos ponen en lucha a un patrón con todos los obreros de una misma industria, en una misma ciudad; o bien se generalizan y se extienden a una industria determinada, en todo el territorio del Estado; ya también, a varias industrias, por razón de acuerdos de las federaciones sindicales. Amenazan también, en ciertos casos, con tomar un carácter internacional.”⁶³ Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases –ya se dijo-, pero ahora se precisa su principal contenido en cuanto significan intentos drásticos para mejorar la condiciones

⁶³ **Pic, Paul**; *Traite elementarie de Legislation Industrielle*, Publicación Paris, 1922, p. 883

económicas de los trabajadores. Los economistas que se han preocupado por el estudio del problema de las huelgas, mirando sus inconvenientes, recomiendan la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”⁶⁴

Pero anticipándonos un poco, diremos desde luego: huelga y arbitraje son términos conceptuales antitéticos en nuestro derecho patrio.

Los conflictos colectivos de orden económico en el Capítulo IV del Título Noveno de la Ley, se tramitaran entonces con sujeción al “procedimiento especial” regulado en el Capítulo VII del propio Título, según disposición procesal contenida en el artículo 576. En la inteligencia de que se sujetaran en todo caso a este procedimiento específico, los conflictos colectivos económicos suscitados con motivo de la suspensión temporal de los contratos de trabajo por falta de materia prima y de ministración de fondos por parte del Estado y por muerte o incapacidad del patrón, los que versan sobre terminación de los contratos por terminar la obra, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, cierre de la empresa y caso fortuito o fuerza mayor, los relativos a reajustes por implantación de nueva maquinaria, y los paros por exceso de producción. (Art. 579).”⁶⁵

“d) CONFLICTOS INTEROBREROS: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato de trabajo de hechos relacionados con el, revisten doble naturaleza: individuales, cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores, y colectivos, si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto intersindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la

⁶⁴ **Perreau, Camille**, Cours D'Économie Politique, Sexta Edición, Tomo Uno, Paris, 1935, p.452

⁶⁵ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.58,59.

discusión se contrae a derechos legales o contractuales; nunca tienen las causales económicas; como acontece en los obrero patronales, en que se presenta de relieve el fenómeno de la lucha de clases. Entre los integrantes de una misma clase social no se presenta esta faceta del problema obrero patronal.

Los conflictos interobreros individuales, pocas veces se presentan en la vida del trabajo; a la inversa, los intersindicales o intergremiales son frecuentes y en algunas ocasiones aparecen síntomas graves: choques sangrientos que destruyen la cohesión que debe existir entre la masa trabajadora. Pueden considerarse como el germen de la guerra fratricida y muy perjudicial para el regreso del movimiento obrero y también para la producción. Por esto, el estado tiene el deber de procurar la unificación del proletariado, pero sin convertir a los líderes en monigotes como sucede en esta hora de México (1964).

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de los conflictos interobreros, y así vemos que resuelven conflictos sobre derechos para administrar el contrato colectivo, cancelación de registros de sindicatos, etc., con jurisdicción emanada de la ley y robustecida por la doctrina jurisprudencia, en función de tribunales de trabajo, como se desprende de la ejecutoria de 30 de mayo de 1935, pronunciada en el juicio de amparo promovido por la Unión de Trabajadores Terrestres “Piedad-Luna”, una de las mas claras al respecto.”⁶⁶

“e) CONFLICTOS INTERPATRONALES: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Las diferencias o conflictos entre patronos, derivadas del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él -como los interobreros-, pueden ser

⁶⁶**Trueba Urbina, Alberto;** Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.59,60.

individuales o colectivos; es decir, entre patronos individualmente, y estos con agrupaciones patronales o puramente entre estas. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica, por la misma razón ya asentada al tratar de los interobreros. Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales el trabajo.”⁶⁷

⁶⁷**Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.60.

CAPITULO III

1. FORMAS DE TERMINACION DE LA RELACION

LABORAL.

La Ley Federal del Trabajo, contempla la posibilidad de que en un determinado momento por diversas circunstancias la relación de trabajo entre un patrón y un trabajador termine y se encuentra previsto en el artículo 53 de la Ley antes citada misma que dice así:

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

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

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

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

Causas de la terminación de las relaciones de trabajo. Las fracciones de la I a la IV del artículo 53 se refieren a la terminación de las relaciones individuales de trabajo, aun cuando la fracción III puede aplicarse también a la terminación del contrato colectivo de trabajo (artículo 38), y por ende también de las relaciones colectivas, conforme el artículo 401 de la Ley Laboral. En cuanto a la fracción V, el artículo 434 a que se remite, indica las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, las cuales tienen una regulación distinta. Así, si se trata de las fracciones I y V (la fuerza mayor o el caso fortuito, etc., el concurso o la quiebra, respectivamente), según previene la fracción I del

artículo 435, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento especial consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe. Si se trata de la fracción III (el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva), el patrón, previamente a la terminación deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el procedimiento especial mencionado (artículo 435, fracción II). Si se trata de la fracción II (incosteabilidad), el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, planteando el conflicto colectivo de naturaleza económica, con arreglo al artículo 900 y siguientes; si se trata de la fracción IV, que se remite a los casos del artículo 38 (explotación de minas de dudosa productividad), el artículo 435 no señala requisitos para la terminación y excluye incluso la indemnización, por lo que debe entenderse que las relaciones colectivas de trabajo se darán por terminadas en función del tiempo u obra determinados, o del agotamiento de la inversión.

Respecto a las demás fracciones, o sea, excepto la IV, en los casos de terminación de los trabajos, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a la prima de antigüedad que establece el artículo 162.

EJECUTORIA. Renuncia al trabajo, se presume que no surtió efectos si continuó la relación laboral después de su fecha. Si se demuestra que el trabajador continuó laborando algún tiempo posterior a la fecha en que está suscrita su renuncia al trabajo, esto es suficiente para arribar a la presunción de que esa renuncia no surtió efectos, cualquiera que sea la razón, sea por no haber sido aceptada, por arrepentimiento del trabajador antes de la aceptación, por ofrecimiento de mejores condiciones que motivaron el desistimiento en el propósito de dejar el trabajo, etcétera.

Amparo Directo 297/85, Ignacio Martínez Sifuentes y Coags., 16 de agosto de 1985.

Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González. Secretario: Rafael Alberto Chávez Rodríguez.

Informe 1985, Tercera Parte, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, p.159.

EJECUTORIA. Renuncia al trabajo. Retracción de la. La renuncia es un acto unilateral de voluntad del trabajador que extingue la relación laboral; por tanto, si dicho trabajador decide retractarse de ella, es necesario que concurra el consentimiento del patrón para que se reanude la relación de trabajo.

Amparo Directo 7629/85, Federico Pío Liebes, 13 de octubre de 1986. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Informe 1986, Cuarta Sala, p. 44.

EJECUTORIA. El desplazamiento del trabajador sustituto no implica un despido. Cuando por circunstancias contractuales se haya otorgado al actor contrato de planta, pero sujeto a la condición del regreso del trabajador que demandó la asignación de la plaza, el haber condenado la Junta a la reinstalación del trabajador sustituido no implica que la empresa haya despedido injustificadamente al trabajador sustituto, sino que se cumplió la condición resolutoria (D-8432/60, Ireneo Francisco Bautista, 13 de abril de 1962).

EJECUTORIA. Terminación del contrato por muerte del trabajador. Cuando se trata de un riesgo profesional, el patrón no está obligado a indemnizar, ya que la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición al respecto. (D-6388/60, Estudios Tepeyac. S.A., 5 de abril de 1961.)

EJECUTORIA Incapacidad física o mental o inhabilitación del trabajador, terminación del contrato en caso de. Conforme a los artículos 53, fracción IV, y 54, de la Ley Federal del Trabajo de 1970 son causas de terminación de la relación de trabajo la incapacidad física o mental, o la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, y que en esos casos el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios; por lo que si se acredita que el trabajador que fue incapacitado por el Instituto Mexicano del Seguro Social por imposibilidad de desempeñar su trabajo habitual a virtud de una enfermedad que no derive de un riesgo de trabajo, y que por eso se le otorgó la pensión definitiva correspondiente, tiene derecho al pago de un mes de salario y doce días por cada año de servicios.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte. Cuarta Sala, p. 114.

EJECUTORIA. Terminación del contrato de trabajo por el síndico de una quiebra. No se requiere promover un conflicto de orden económico para obtener la autorización de la Junta. (D-6853/61, 17 de junio de 1964.)

Ver fracción. XXIII del art. 123 constitucional.

EJECUTORIA. La quiebra del patrón no implica en todos los casos la terminación de los contratos de trabajo. Pues esto ocurre solamente si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación, que en caso contrario puede continuar. Por lo mismo, si los trabajadores demandan del patrón en quiebra el pago de la indemnización por despido y el síndico no hace valer esta circunstancia, la Junta no puede invocar el estado del patrón para condenarlo al pago de un mes de salarios en vez de los tres que se le demandaron (D-2672/68, Domingo Mendoza

y Coags., 6 de agosto de 1959).

Las dos ejecutorias anteriores son compatibles. Ahora bien, el artículo 53 fracción V de la Ley vigente, remite al 434 fracción V, cuyo precepto señala como causa de terminación de las relaciones de trabajo: "el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resolvieren el cierre total o definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos". Y el artículo 435 fracción I, que en el caso anterior, "se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaprobe". En consecuencia, estimamos que en los casos de quiebra legalmente declarada, el síndico está facultado para decidir la terminación de las relaciones de trabajo, pero con la obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la apruebe o desaprobe, sujetándose al procedimiento establecido en los artículos 892 y siguientes, que rigen la tramitación de los procedimientos especiales.

NOTA. El artículo 436 establece que, en los casos de terminación del contrato, salvo la excepción relativa a la explotación de minas de dudosa costeabilidad, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 (el artículo 126, fracción VII, derogado, sólo establecía una indemnización de un mes de salarios en caso de quiebra).

EJECUTORIA. Terminación del contrato por cierre de empresa. Para que el patrón pueda cerrar el centro de trabajo sin que ello se considere como un despido injustificado de los trabajadores que le prestan sus servicios, es preciso que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, un conflicto de orden económico en el que se demuestre la necesidad de esa medida, a fin de que la Junta la autorice, pues de

no hacerlo tiene que estimarse que la rescisión de los contratos individuales de trabajo fue hecha sin justificación, con la consiguiente responsabilidad para dicho patrón (D-7301/49, Alberto P. Rojas e Hijos, S. de R.L., 7 de septiembre de 1955).

OPINIÓN. La edad avanzada no es necesariamente causa de terminación del contrato de trabajo. Consulta Depto. Jurídico de la Secretaría del Trabajo R.T.M., marzo-abril de 1958, p. 48.

EJECUTORIA. **Caso fortuito y fuerza mayor.** La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza, y el caso fortuito expresa la de un hecho debido al hombre, fuerza mayor o caso fortuito, que son hechos imprevisibles para el patrón, y que por lo mismo, no le son imputables en los casos en que tengan verificativo. (D-7190/43, Sind. de Cargadores de Camiones, 9 de marzo de 1944.)

NOTA. En materia laboral la fuerza mayor y el caso fortuito, no obstante su distinta significación jurídica, producen los mismos efectos, como causa de terminación de las relaciones de trabajo, a que se refiere la fracción I del artículo 434.

EJECUTORIA Jubilación, derecha a la. Es optativo para el trabajador.

Amparo directo 7603/86. Manuel Ortiz González. Noviembre 11 de 1987. Cinco votos. Informe 1987. Segunda Parte. Vol. II. Cuarta Sala. P. 36.

NOTA. Es importante subrayar el carácter potestativo de la jubilación, que sostiene la tesis que antecede, por lo que aun cuando el patrón y el sindicato convengan en jubilar por vejez a un trabajador, sin que éste haya dado expresamente su consentimiento, esa jubilación debe considerarse nula.”⁶⁸

⁶⁸ **Climént Beltrán, Juan B;** Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, Edición; pp.149,150,151.

En el caso de que el trabajador tenga una incapacidad física el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

“Artículo 54.- En caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

COMENTARIO. Al expresar el artículo 54 de la Ley vigente, que los derechos que establece a favor del trabajador inhabilitado, en el caso de la fracción IV, son "independientes de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes", significa que el patrón está obligado a cubrirlas aun cuando el trabajador obtenga la pensión de invalidez del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con ello, este precepto mejora la situación jurídica del trabajador inhabilitado, con relación a su correlativo artículo 126, frac. IX de la Ley de 1931, con arreglo al cual, según la ejecutoria, ya inoperante, de la Suprema Corte, en el amparo directo 1043/5, Textiles Monterrey, S.R. 21 de abril de 1960, estas prestaciones de la ley laboral no eran exigibles cuando el patrón hubiese estado cotizando en los términos del Capítulo V de la Ley del Seguro Social.”⁶⁹

En caso de despido injustificado, que es el tema a tratar, el trabajador tiene derecho a promover un juicio donde ambas partes serán oídas, si el trabajador prueba el despido el artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice:

“Artículo. 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas

⁶⁹ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, Edición; pp.152.

de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.”⁷⁰

A) MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES (Renuncia del trabajador)

Acto voluntario, cuando el trabajador desea terminar la relación laboral con el patrón. Es cuando el trabajador presenta su renuncia.

Cuando se hace de forma voluntaria, se conoce como unilateral, pero puede existir el caso donde sea consensuada o de mutuo acuerdo, es decir, tanto el patrón como el trabajador llegaron a la conclusión de que debe renunciar por razones personales o por alguna razón la cual beneficia a ambas partes. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo especifica los beneficios que el trabajador recibe luego de haber presentado su renuncia.

Incluso puede existir una renuncia forzada, que significa que el patrón ha ofrecido a un trabajador una especie de ultimátum para que renuncie, haciéndole entender que si lo despide puede iniciar procesos legales en su contra e irse sin obtener beneficios, esto generalmente se observa cuando el trabajador ha cometido un grave error dentro de la empresa.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, nos comenta del mutuo consentimiento pero no hay que olvidar que también es aplicable el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo y nos dice:

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y

⁷⁰ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, edición; pp.152.

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

B) LA MUERTE DEL TRABAJADOR

Esto se da cuando alguna de una de las partes fallece, en el artículo 53 se advierte que una de las causas de la terminación del contrato laboral puede ser la muerte o incapacidad del trabajador. En caso de muerte del patrón, se analizar el tipo de trabajo que hace el trabajador, si es personal, esto significa la conclusión definitiva de su empleo, pero si se dedicaba a actividades que son necesarias dentro de la empresa, existiría la posibilidad de que la persona herede la empresa lo conserve, por lo que sus actividades continuarán normalmente.

Cuando muere el trabajador, se asemeja a una renuncia voluntaria, con la diferencia de que si fue por causas de accidentes de trabajo, la empresa debe correr con los gastos del sepelio, y si fueron en otras circunstancias, pagarle al beneficiario todo lo que indique la ley, como prima de antigüedad, prima vacacional, aguinaldos. Si se tiene suficiente confianza con el patrón y dependiendo de la actividad que cumplía el fallecido empleado, se puede hacer también una sucesión de empleado, cediendo el puesto al beneficiario o algún familiar, continuando con los años de antigüedad o renovando a un nuevo contrato laboral.

C) LA TERMINACIÓN DE LA OBRA O VENCIMIENTO DEL TÉRMINO O INVERSIÓN DEL CAPITAL

Terminación del contrato es cuando se acuerda en un contrato por tiempo determinado o por temporada la fecha de finalización de actividades sin tener la oportunidad para

renovar el mismo, se termina automáticamente la relación laboral. No existe ninguna problema cuando las obligaciones estipuladas en el contrato se cumplen al pie de la letra. Cabe mencionar que también se le puede dar por terminado el contrato legalmente antes de la fecha cuando sucedan circunstancias como muerte del trabajador, incapacidad, terminación del capital o materia prima, entre otras causas estipuladas en la ley.

Los artículos que nos hacen referencia son el 35, 36, 37, 38, 39 de la Ley Federal del Trabajo y dicen:

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del

trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

**D) LA INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILIDAD
MANIFIESTA DEL TRABAJADOR, QUE HAGA IMPOSIBLE LA
PRESTACIÓN DEL TRABAJO;**

Jubilación, esto se da, cuando el trabajador se retira con causa justificada, porque ha cumplido con todos los años correspondientes para ser jubilado. La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social impone que todo ciudadano mexicano que decida solicitar la pensión de jubilación debe tener 60 años como mínimo y empezar con el trámite de papeles, con ayuda tanto del personal de la empresa como del Instituto que se encarga de la jubilación; se encuentra estipulado en el artículo 162 fracción III y dice:

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

E). LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 434.

Nos dice:

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

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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

definitiva de sus trabajos.

F). RESCISIÓN.- El patrón y el trabajador pueden rescindir, es decir, dar por terminado el contrato de trabajo por causa justificada y esto también se encuentra contemplado por los legisladores y esta establecido en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

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

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

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

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

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

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

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

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

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

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

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

Despido, ocurre cuando un patrón termina un contrato de trabajo con el trabajador. El patrón puede llevar el despido a cabo en cualquier momento, sin importar la antigüedad del trabajador siempre y cuando exista una causa justificada para tomar esa determinación y que sea imputable al trabajador. La Ley Federal del Trabajo, dicta las causas más específicas acerca de cuando un patrón puede rescindir de la relación de trabajo.

De forma general y por mencionar algunas las causas más comunes son: mala conducta o ser violento con el personal de la empresa, mal desempeño al realizar su trabajo, dañar

los bienes de la empresa en forma intencional, acoso sexual, quebrantar las reglas que establece la empresa.

Los empleados no pueden ser despedidos por causas injustificadas.

En el caso de que el trabajador abandone del puesto que desempeña dentro de una empresa y no tiene la intención de regresar al trabajo o se va sin notificar a su patrón, el patrón tiene el derecho de rescindir al trabajador pero tiene que informarle para que no se violen los derechos del trabajador. No todos los casos pueden asumirse como abandono del cargo, muchas veces el trabajador se comunica ocasionalmente con el patrón para explicar el porque de su conducta o la situación que esta pasando. Sin embargo, cuando es un hecho el abandono, el patrón debe hacerse cargo de todo el papeleo, enviando así también el pago correspondiente.

El departamento de recursos humanos debe estudiar cada aspecto de las rupturas de relación laboral, porque cada una tiene su propia característica y su propia regulación. No todas tienen los mismos pagos finales ni el mismo procedimiento. Lo más recomendable es ponerse en contacto con un abogado y explicarle detalladamente el caso para seguir el curso de acción correcto.

2. REFORMAS SOBRE EL SALARIO EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

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

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

B. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera

general, todo contrato de trabajo:

I.- ...

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

XXIII.-...

El texto primigenio de este numeral establecía que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberían de expedir leyes en materia laboral, fundadas en las necesidades de cada región, sin que contravinieran las bases que desde el 1º de mayo de 1917 comenzaron a regir exclusivamente el trabajo subordinado, en los términos que se hallaban rigurosamente estipulados en el artículo 123 constitucional.

En 1929 se federalizo la legislación laboral, y, en consecuencia, las facultades que se habían concedido a las entidades federativas, las asumió totalmente al Congreso de la Unión, las cuales se hallan establecidas desde entonces en la fracción X del artículo 73 constitucional, como facultades exclusivas de éste.

En 1960 dicho numeral 123 fue nuevamente reformado, adicionándose en esta

ocasión un apartado “B”, el cual reglamente el trabajo de los servidores públicos considerados como la “base”, tanto por dicho apartado como por su ley reglamentaria, ya que los que no tienen esta calidad están excluidos de los derechos laborales que otorgan tales dispositivos jurídicos a los trabajadores de base.

La reforma de 1960 trajo como consecuencia que las fracciones que integraban el texto original del artículo que se comenta pasaran a formar parte del apartado “A”, y que el nuevo apartado “B” se constituyera en las 14 fracciones, también nuevas y en cierta medida distintas a aquellas.

Esta fuera de nuestro objetivo hacer un mayor comentario.

El artículo 123 se ha reformado 20 veces. La primera en 1929, la segunda en 1933, la tercera en 1938, la cuarta en 1942, la quinta en 1960, la sexta en 1961, la séptima en 1962, la octava y novena en 1972, la decima y undécima en 1974, la duodécima en 1975, la decimotercera y la decimocuarta en 1978, la decimoquinta en 1982, la decimosexta 1986, la decimoséptima en 1990, la decimoctava en 1993, la decimonovena en 1994 y vigésima 1999.

Cronología y características de las reformas:

...7^a. Se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” Promulgación: 20 de noviembre de 1962; publicación; 21 de noviembre de 1962; vigencia al día siguiente de su publicación. Establece la prohibición de la jornada nocturna de trabajo; el trabajo para menores de 14 años de edad, y para mayores de 14 pero menores de 16 años, determina la jornada máxima de seis horas. Incluye los salarios mínimos generales y profesionales, y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Estipula las bases para la creación de la Comisión Nacional del reparto de utilidades. Especifica los casos en que procede la terminación de las relaciones laborales y del contrato de trabajo, así

como el despido injustificado, y, por ultimo, suprime la competencia de las leyes de trabajo en la jurisdicción estatal.”⁷¹

3. SALARIOS CAIDOS O VENCIDOS

Como se ha visto en los antecedentes históricos los legisladores se han preocupado por la equidad y la justicia a través de los años, buscando ser justos y legales en las normas que rigen nuestra conducta, en materia laboral se busca proteger al mas desamparado que por lo general suele ser el trabajador, es por eso que la Ley Federal del Trabajo procura proteger sus derecho.

A) ARTICULO 48 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”⁷²

Climént Beltrán nos dice: “Facultad de optar entre la reinstalación, la indemnización Mario de la Cueva, plantea una sugestiva tesis en el sentido de que el trabajador no esta obligado a optar por la reinstalación o por la indemnización al formular su demanda, porque considera que la fracción XXII del artículo 123 constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido

⁷¹ **Delgado Moya, Rubén**, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Editorial Sista, 20º Edición, pp. 313,314,316

⁷² **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, p.135

injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, si se determina que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice. Agrega que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo ratifica el derecho a la elección del trabajador pero no define el momento en que debe solicitarla. En consecuencia, estima que la elección entre los dos derechos que le otorgan la Constitución y la Ley, “puede hacerse en el acto en que se solicita la ejecución del laudo”. En apoyo de ese criterio señala que el trabajador puede desear a raíz del despido volver al trabajo, y al prolongarse el trámite del juicio encontrar otro empleo, y no convenirle ya la reinstalación.

Estimamos que el artículo 48 citado, al indicar en su primer párrafo, que el trabajador “podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección”, que se le reinstale o se le indemnice, está indicando que la opción debe hacerse al formular la demanda, pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda; y en el segundo párrafo, expresa que si en el juicio no justifica el patrón su despido, “el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le pague los salarios caídos...”; lo que denota que la acción reinstalatoria o indemnizatoria se plantea en la demanda, y los salarios vencidos sobrevienen como resultado del juicio.

Sin embargo, la tesis de Mario de la Cueva ofrece la visión certera de que esa rigidez procesal no se aviene con la justicia laboral; pues el ejemplo que señala es muy frecuente, y pone de manifiesto lo absurdo de que un trabajador que ha sido despedido injustificadamente y reclame la reinstalación porque quiere conservar su empleo, si en el transcurso del juicio obtiene un nuevo trabajo, se vea obligado a prescindir de éste para obtener el cumplimiento, en ocasiones dudoso, del laudo que le ha sido favorable. Lo procedente sería establecer un procedimiento legal para que, al comprobarse en el juicio

el despido injustificado, sean reparados los derechos del trabajador, actualizados de conformidad con la situación en que se encuentre al solicitarse la ejecución del laudo.”⁷³

B) JURISPRUDENCIA

- a) “Despido del trabajador carga de la prueba. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras, que a este último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 71”⁷⁴.

- b) Despido, cómo debe conceptuarse. La Suprema Corte de Justicia conceptualmente ha fijado el hecho del despido, definiéndolo como el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, equiparándose al mismo la circunstancia de que impida por cualquier medio que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato para desempeñar el trabajo, o que rehúse ministrarle éste; por lo que si en determinado caso no se acredita ninguno de tales extremos, no puede existir despido.

(D-4725/63. Benito Hurtado, 27 de abril de 1964.)

Tesis de jurisprudencia número 71, Apéndice 1917-1975 al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 80.

- c) Despido injustificado, equiparación al, por no abrir el patrón el centro de trabajo. Se equipara a un despido injustificado el hecho de que el patrón no abra el centro de trabajo, toda vez que con esa actitud, impide al trabajador prestar sus servicios; consecuentemente, éste tiene derecho al cobro de sus

⁷³ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, pp.135,136

⁷⁴ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, p 136

salarios, supuesto que no dejó de trabajar por voluntad propia sino porque el patrón se lo impidió.

Amparo directo 1125/65, Raymundo Cardoso Olvera y Coags., 10 de mayo de 1967. Volumen CXIX, Época VI, Quinta Parte, p. 12.

- d) Ofrecimiento del trabajo hecho de nueva cuenta a un trabajador reinstalado en un juicio anterior. Calificación del. En la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe, o bien, que tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

Cuarta Sala. Varios 6/90. Contradicción de tesis entre el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 3 de julio de 1990. Gaceta Laboral No. 43. P. 73.

- e) Reinstalación efectuada en ejecución de laudo y nueva separación del trabajador, cuando está pendiente de resolución el amparo interpuesto contra el mismo laudo. Sus efectos. Si en ejecución de un laudo se reinstala al empleado en el cargo que ocupaba, tal reinstalación no crea relación de trabajo diferente a la que existía, por lo que, si en contra de tal laudo se interpone juicio de amparo, como aquella reinstalación se encuentra sub júdice por la interposición del juicio de garantías, entonces, si antes de que se decida el amparo, la patronal, utilizando cualquier argumento, verbigracia que

se retracta de acatar el laudo; que el empleado incurrió en alguna causal rescisoria, etc., que equivalga a dejar sin efecto la reinstalación, su conducta, aun apartada de la ley, no puede dar margen a que se analice en diverso juicio laboral, sino sólo a que el subordinado exija el cumplimiento de sus derechos, pero en el periodo de ejecución del juicio primigenio.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Amparo directo 297/89. Instituto Mexicano del Seguro Social. 4 de octubre de 1989. Semanario Judicial de la Federación julio-diciembre de 1989. P. 451. Gaceta Laboral No. 45, p. 106.

NOTA. La tesis que antecede ofrece la innovación de que en los casos en que un trabajador obtiene laudo reinstalatorio, y en contra de este laudo se interpone juicio de amparo, si el patrón invocando alguna causal rescisoria deja sin efecto la reinstalación, el trabajador está facultado para exigir la ejecución del laudo primigenio, en lugar de tener que promover otro juicio reclamando nuevamente la reinstalación.

- f) Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe: por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Tesis de Jurisprudencia, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 77.

- g) Despido, carga de la prueba en caso de ofrecimiento de reinstalación no cumplido. Cuando el patrono niegue haber despedido al trabajador y ofrezca

admitirlo nuevamente en su puesto, aceptando fecha y hora para la diligencia de reinstalación, pero al pretender llevar a cabo la misma el personal de la demandada no permite el acceso del actuario ni del actor al centro del trabajo, resulta que esta actitud hace nugatorio el ofrecimiento al trabajador y, por tanto, no corresponde a éste la carga de la prueba del despido.

Amparo directo 4512/66, Alfonso Reyes Arteaga, 30 de enero de 1967, Vol. CXX, Cuarta Sala, p. 53.

- h)** Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo, controvirtiéndose la antigüedad. No implica mala fe. Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando; esto es, que pretende que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma, que pretende la implantación de nuevas condiciones de trabajo; pero tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de trabajo que altere el mismo.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 76.

- i)** Despido del trabajador. Carga de la prueba cuando el patrono controvierte el salario. Si el patrono niega haber despedido al trabajador, y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones; pero si niega el despido, se controvierte el salario y se ofrece el trabajo y el

patrono no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando. Amparo directo 6498/66.

Rodolfo Medina Lara, 9 de mayo de 1968. 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Sostiene la misma tesis: Amparo directo 9624/67, Cristina Abelardo Pérez Güemez, 19 de junio de 1968. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

- j)** Despido. Cuándo debe hacerse el ofrecimiento del trabajo. La oferta del trabajo debe hacerse al contestar la demanda, ya que esto reinvierte la carga de la prueba; pero si se hace posteriormente, verbigracia en la audiencia de pruebas, esto implica que se deje indefenso al actor, quien no podría ofrecer pruebas sobre hechos que no fueron materia de la litis. (D-7977/61, Francisco Moreno, 8 de junio de 1964.)
- k)** Ofrecimiento del trabajo. Es de naturaleza diferente al allanamiento. 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 derechos 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.

Contradicción de tesis 44/91. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en

Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 1993. Tesis de Jurisprudencia 11/92. Cuarta Sala.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 63, marzo de 1993, p. 19.

- l)** Reinstalación en el trabajo. De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador es despedido, puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos a que se refiere ese precepto. En el primer caso, o sea cuando el trabajador intente la reinstalación en sus labores, ésta sólo procederá en el establecimiento o negociación donde aquéllas se desempeñaban y no en otra distinta, aunque pertenezca al mismo patrón, pues de ser así, no se trataría de una reinstalación sino de nueva asignación o instalación en empresa o fuente de trabajo distinta.

Amparo directo 887/80, Cines de Occidente, S.A., 26 de noviembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: J. Trinidad Jiménez Romo.

Informe 1982, Tercera Parte, Primer Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, p. 188.

- m)** Despido del trabajador, presunción de la existencia del. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes que la Ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y si bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como

tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 78.

- n) Despido. Definición de reinstalación. Reinstalar equivale a poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, lo cual implica que el obrero para ser reinstalado, vuelva a desempeñar labores de la misma naturaleza que las que desarrollaba antes del despido, o sea, las inherentes al cargo que tenía. En consecuencia, si se comprueba que la reinstalación del obrero fue momentánea porque la empresa, minutos después de la diligencia relativa, encomendó a aquél una labor que no estaba comprendida entre las que desempeñaba, la empresa se negó al cumplimiento del laudo que la condenó a la reinstalación y, por lo tanto, está sujeta a la responsabilidad del conflicto. (Rev. 3139/43/1", Fábrica de Loza "ONIS", 9 de agosto de 1945.)
- o) Despido. La indemnización constitucional no puede demandarla ningún beneficiario del trabajador. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "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 hubiese sido su acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo". De lo anterior se desprende que se trata de acciones personalísimas, por lo que no es dable a la viuda del trabajador fallecido ni a

ningún otro beneficiario demandar la indemnización por despido del trabajador.

Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 3601/95. Adriana Soledad Ayala Cuenca. 4 de mayo de 1995. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo II. Agosto de 1995. P. 505.

Acerca de la tesis que antecede, que aun cuando no sea aplicable la indemnización por despido, quedan a salvo los derechos de la viuda del trabajador fallecido u otros beneficiarios, por concepto de prima de antigüedad, en los términos de la fracción V del artículo 162 de la Ley Laboral; así como la indemnización por muerte del trabajador, ocasionada por un riesgo de trabajo, a que se refiere el artículo 473 de dicho ordenamiento.

Al respecto, si en la fecha del fallecimiento del trabajador se estuviera tramitando una demanda del mismo reclamando al patrón la indemnización o la reinstalación por despido, según lo dispuesto en el artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a continuar el juicio, sin necesidad de juicio sucesorio. Pero esta disposición debe interpretarse coordinadamente con el artículo 774 de las Reformas Procesales de 1980; de manera que, al tener conocimiento la Junta del fallecimiento del trabajador, ya sea porque se lo haga saber la propia demandada o por los presuntos beneficiarios, lo procedente es que la Junta solicite al Procurador de la Defensa del Trabajo que intervenga en el juicio, en tanto comparecen los beneficiarios acreditando un interés jurídico en tal sentido, pues no es suficiente que se ostenten como tales, para los efectos del artículo 772 de la propia Ley. Y una vez acreditado ese interés jurídico, aunque quedarían sujetos a la comprobación de sus derechos en los términos de los artículos 501 y 503 de dicho ordenamiento, cesará la intervención del Procurador de la Defensa del Trabajo.

- p)** Despido. Salarios caídos cuando el trabajador despedido no prestaba servicios continuos. Si consiguientemente no devengaba salarios corridos, cuando exista condena por lo que haya dejado de percibir, por despido injustificado, han de definirse, calculando el trabajo que pudiera haber desempeñado. (D-4691/54/2°, Ferrocarriles Nacionales de México, 8 de septiembre de 1955.)

NOTA. Relacionar esta tesis con el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo vigente, respecto al cómputo del salario cuando la retribución sea variable.

- q)** Despido. Salarios caídos cuando el patrón se allana a la reinstalación. No se causan a partir de la fecha en que el patrón se ha allanado en juicio a la reinstalación del trabajador, debiendo para ser congruente con su reclamación, volver a sus labores, independientemente del resultado final del juicio planteado. (D-1605/53/1°, Aurelio Casas Martínez, 27 de enero de 1954.)
- r)** Despido, investigación previa al. Prescripción del derecho del patrón para efectuarlo. Faltas de asistencia. Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurran en el caso, no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en

condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que está individualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o al contrato colectivo pueda dar lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo.

Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 74.

- s) Despido del trabajador. Excepciones relativas a su justificación. Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47 de la Ley vigente) no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la justificación aducida por el mismo.
- t) Ofrecimiento de trabajo, precisiones que debe contener en cuanto al salario, para que sea de buena fe. Cuando entre la fecha del despido y aquella en que se ofrece el empleo, media un lapso dentro del cual la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acuerda un incremento a los mismos, que hace presumir que en la empresa demandada se otorgaron aumentos, el ofrecimiento de trabajo para que sea considerado de buena fe, debe realizarse haciendo mención que se incluyen todas las mejoras que hubiese tenido el salario, porque de lo contrario, de aceptarse dicho ofrecimiento las percepciones estarían disminuidas en relación con las que le corresponderían al trabajador de no

haber sido separado. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Jurisprudencia I.9º.T.J/45.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XVI. Octubre de 2002. P. 1227.

La Tesis de Jurisprudencia I. 9º.T.J./45 que antecede, corresponde al principio de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y obtiene laudo favorable, los salarios caídos deben computarse como si estuviese laborando durante la tramitación del juicio, conforme a la Contradicción de Tesis 7/99; y en consecuencia el ofrecimiento de trabajo para que sea considerado de buena fe debe hacerse comprendiendo todas las mejoras que hubiese tenido su salario, incluyendo los aumentos de los salarios mínimos.

- u) Renuncia, queda sin efecto si el trabajador demuestra que laboró con posterioridad a la fecha de la. Tal renuncia queda desvirtuada aun cuando el trabajador haya reconocido que firmó dicho documento, si en el juicio laboral demuestra que trabajó después de la indicada fecha de la renuncia; por lo que, si la Junta lo estima de esa manera, no viola garantías individuales en perjuicio de la quejosa.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 4566/90, Constructora López Guitrón, Sociedad Anónima de Capital Variable. 27 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

NOTA. Se han dado casos en que la empresa tiene en su poder el escrito de renuncia al trabajador, firmado por el trabajador, y no obstante que éste continúa laborando, cuando le conviene a la empresa hace efectiva esa renuncia.

La tesis anterior determina que la renuncia del trabajador a su empleo queda invalidada cuando el mismo continúa prestando sus servicios a la empresa.

- v) Salarios caídos. Improcedencia de los, cuando se ejercita la acción de pago de diferencias por conceptos indemnizatorios. Tesis de Jurisprudencia. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo II. Octubre de 1995. P. 452.
- w) Salarios caídos. Pago de, no es con salario integrado. Los salarios caídos que el patrón debe cubrir en los casos de despido injustificado, sólo comprenden exclusivamente los pagos en efectivo por cuota diaria que el trabajador debió de recibir precisamente como salario, de haber seguido laborando en forma normal, porque esta cuota diaria constituye la retribución directa por el servicio prestado, que es el concepto de salario que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, dichos salarios no se deben cuantificar con salario integrado con el que únicamente se cubren las indemnizaciones, sino con el salario diario ordinario o nominal que perciba el trabajador.

Tesis de Jurisprudencia. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Gaceta Laboral No. 56, p. 106.

- x) Salarios caídos en caso de reinstalación. Deben pagarse con el salario que corresponde a la cuota diaria prevista en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo más todas las prestaciones que el trabajador venía percibiendo de manera ordinaria de su patrón. Contradicción de Tesis 7/99. 21 de enero del año 2000. Tesis de Jurisprudencia 37/2000. Aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia. 21 de enero del año 2000. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XI. Abril de 2000. P. 201. Gaceta Laboral No. 63.

- y) 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. Contradicción de Tesis 6/2001. Tesis de Jurisprudencia 24/2001. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIV. Julio de 2001. P. 468.
- z) Salarios caídos. Cuando el trabajador fallece antes del cumplimiento del laudo o resolución respectiva, el cálculo del monto del pago debe comprender hasta la fecha en que ocurrió el deceso. Contradicción de Tesis 58/2001-SS. Tesis de Jurisprudencia 53/2001. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XIV. Noviembre de 2001. P. 36.”⁷⁵

⁷⁵ **Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge, Edición; pp.135,136,137,138, 139,140,141,142

CAPITULO IV

Alberto Trueba Urbina nos dice:

1. “LEGISLACIÓN PROCESAL LABORAL COMÚN, PARA EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

El movimiento obrero y las leyes laborales nacieron con la Revolución de 1910; primero se organizaron los sindicatos, y después la Constitución de 1917, de contenido político-social, estableció en el original artículo 123 las bases fundamentales (sustantivas y procesales) de amparo y protección de los trabajadores, en las que se compensan los principios teóricos de igualdad ante la ley y en el proceso, consignando derechos en favor de los trabajadores; duración máxima de la jornada de trabajo, protección del salario, indemnizaciones por riesgos profesionales, derechos de asociación y de huelga, etc., y en materia procesal se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, entre obreros y patronos, la acción de reinstalación obligatoria para los obreros despedidos injustificadamente, y otras instituciones que le han dado a la legislación constitucional mexicana, fisonomía propia y lugar preeminente en el mundo al derecho revolucionario escrito en la misma.”⁷⁶

Las principales normas básicas de carácter procesal consignadas en el original artículo 123, textualmente dicen:

"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

⁷⁶ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p10

Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva."

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno."

"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 patrón 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"XXII. El patrón 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 patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."⁷⁷

“En cumplimiento del mencionado artículo constitucional, las Legislaturas de los Estados expidieron leyes del trabajo regulando derechos individuales y colectivos de los trabajadores y organizando las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el procedimiento para la solución de los conflictos laborales.

Al reformarse la Constitución en 1929, arrebatándose a las Legislaturas de los Estados la facultad de expedir leyes sobre trabajo y encomendando tal atribución al Congreso de la Unión, éste expidió la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931 por el: Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio. La Ley contiene tanto normas reguladoras de derecho sustantivo como de derecho procesal,”⁷⁸

“Ningún Presidente de la República, antes y después del fallecimiento de

⁷⁷ **Trueba Urbina, Alberto**; El Artículo 123, México 1943, pp.271 y ss. La declaración de garantías sociales que contiene el artículo 123 solo consigna derechos a favor de los trabajadores, por esto es autentico derecho del trabajo.

⁷⁸ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p 11

la Revolución en 1940, se había atrevido a tocar o modificar con sentido regresivo el artículo 123 constitucional, sino hasta 1961 en que el Presidente López Mateos promovió ante el Congreso de la Unión reformas del carácter contrarrevolucionario que acaban con la estabilidad obrera absoluta que consignaba la fracción XXII, restringen el derecho de los obreros para participar en las utilidades de las empresas, conforme lo estatúan las fracciones VI y IX en forma irrestricta para todos los laborantes, centralizan la fijación del salario mínimo con fines políticos y crean en el mismo artículo 123, derechos en favor del capital.”⁷⁹

“Las nuevas disposiciones constitucionales comprendidas en el apartado A) del artículo 123, de tendencia superestructural y eminentemente capitalistas, a la letra dicen:

"VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales,

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

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

⁷⁹ Trueba Urbina, Alberto; El Nuevo Artículo 123, México 1962, pp. 219 ss.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrara en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales."

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

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

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

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

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

naturaleza y condiciones particulares.

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

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas,"

"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. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago

de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Las mencionadas disposiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962, derogan en parte el derecho revolucionario de 1917, y al ser reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo conforme a las reformas y adiciones que aparecen en el Diario Oficial de la Federación de 31 de diciembre del mismo año de 1962, crearon un nuevo derecho laboral socialmente calculador y de equilibrio para armonizar las nuevas relaciones entre el capital y el trabajo: un derecho de superestructura que tiende a suprimir la lucha de clases. Por esto, es anhelo de los obreros mexicanos, reprimido en la actualidad, volver nuevamente al derecho revolucionario de ayer, que sin duda se restaurará en el porvenir con natural tendencia progresiva, cuando sus auténticos dirigentes puedan ejercer libremente sus derechos. Porque la reforma rompió el principio de igualdad entre los iguales, hizo relativa la reinstalación obligatoria absoluta y le dio carácter político a los salarios mínimos."⁸⁰

2. "LA ACCIÓN LABORAL

A) Concepto de acción

El tránsito del viejo al nuevo concepto de la acción es el resultado de una elaboración cuidadosa y tenaz, cuyos frutos han sido, ciertamente, bien satisfactorios. El

⁸⁰ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.12,13

concepto de acción es hoy muy diferente del que, hasta transcurrida ya la primera mitad del siglo pasado, fue generalmente aceptado, y que empezó a hacer crisis con motivo de la polémica entre Windscheid y Muther sobre la actio romana.”⁸¹

“La actio del antiguo derecho romano se dirigía específicamente contra el obligado; era, pues, el derecho mismo en ejercicio: ius persecuendi in indicio quod nobis debetur aut quod nostrum est. Como equivalente de la actio se Consideraba la klage del viejo derecho germánico, pero esta inexactitud ha sido aclarada ya. La actio es una afirmación de derecho contra el demandado; en tanto que la klage es, en esencia, una invocación al juez.”⁸²

“Este último concepto constituye el origen de la teoría creada por Wach sobre la acción en sentido procesal, que no es ya como un duplicado del derecho subjetivo existente por sí mismo, dirigido contra un sujeto pasivo diverso, o sea el deudor originario, sino el Estado, y que tiende a una prestación diferente: la tutela jurisdiccional.”⁸³

“Blondeau, en el siglo XIX, confundía el derecho con la acción, por incompreensión de la ciencia procesal, entonces denominada procedimiento; sólo así se explica su afirmación categórica de que "las acciones son los derechos mismos". Y, consecuentemente, tenía que sostener la tesis tradicional de que la acción es un elemento del derecho y que el tratado de las acciones pertenece al derecho privado. Mas esta confusión ha sido aclarada a través de copiosa literatura procesal en el sentido de que la acción es materia del derecho público, correspondiendo al derecho procesal la regulación del interés jurídico de obrar, es decir, de la acción. De aquí que se distinga la

⁸¹ **Prieto Castro, Leonardo**; La Acción es el Derecho Español en el Boletín de la Universidad de Granada, 1931; Véase también. Sentís Melendo, Santiago, Las Pretensiones Jurídicas, en "Foro de México", números 108, 109, México, marzo-abril, 1962, pp.147 a 153.

⁸² **Chiovenda, Giuseppe**, L'Azione nel Sistema dei Diritto, reproducido en "Saggi di Diritto Processuale Civile", Roma, 1930, p. 42

⁸³ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.173

acción del derecho material que es activado en el proceso, lo cual ha sustituido en la doctrina la vieja idea de los civilistas y que está llamada a producir en la legislación una transformación cada día más necesaria.

Las teorías sobre la acción pueden clasificarse en dos grupos, a saber;

- a) Criterio tradicional: la acción como elemento del derecho o sea el derecho mismo en ejercicio, y
- b) Criterio moderno: la acción como instituto procesal e independiente del derecho material.

Según el criterio tradicional la acción era derecho privado que se encontraba estrechamente vinculado al derecho que se hacía valer en el juicio, es decir, era el derecho subjetivo contemplado en su estado dinámico; el sujeto pasivo de la acción era el deudor de la obligación y no el Estado; el objeto que se perseguía era la prestación que se exige del demandado y no las actividades del órgano jurisdiccional.

En tanto que para los jurisconsultos modernos la acción procesal es un derecho autónomo y diferente del subjetivo que se pretende hacer valer en el juicio; el sujeto pasivo no es el particular, sino el Estado que administra justicia; su objeto es el de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para alcanzar una sentencia favorable.”⁸⁴

“La anterior clasificación ha mantenido viva la polémica entre civilistas y procesalistas al distinguir la acción en su doble aspecto civil y procesal, sin que hasta hoy se haya resuelto en forma íntegra tan delicado problema. De aquí se ha establecido una distinción entre acción sustantiva y acción procesal.

El profesor de la Universidad de Coimbra, José Alberto Dos Reis, a este respecto se ha expresado en los términos siguientes: “La acción puede tomarse, en el lenguaje jurídico,

⁸⁴ **Pallares, Eduardo**; Derecho Procesal Civil, México, 1961, pp.134 a 152 y Tratado de las Acciones Civiles, Mexico, 1939, pp. 33 a 56.

en dos sentidos: en un sentido civilista, por decirlo así, y en otro procesal o técnico. En el primer sentido, se confunde con el derecho subjetivo material; es el derecho en movimiento, en actuación. Así, cuando se dice que la acción es improcedente, que es infundada, que está prescrita, que el interesado no tiene acción, se torna la palabra en su sentido civilista, confundiéndose la acción con el derecho material.” Luego advierte el mismo autor que “en el sentido técnico la acción es, como acabamos de ver, una cosa substancialmente diversa del derecho subjetivo material, que puede definirse como el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho objetivo”.⁸⁵

“O bien los derechos que pueden crearse en el proceso, en su función de fuente autónoma de bienes de la vida como enseña el maestro italiano.

De lo expuesto se deduce que el problema de la acción es tan complejo que existe una disparidad en las doctrinas elaboradas por los tratadistas, que nos creemos en la obligación de proporcionar para fines didácticos y doctrinales, una teoría que venga a esclarecer las dudas y confusiones sobre la acción. En este afán pensamos que es necesario deslindar el campo de la llamada acción procesal de otros fenómenos que con la misma se confunden en la aplicación del derecho. Si bien es cierto, como dice Alsina,”⁸⁶

“Que la acción puede contemplarse desde dos aspectos: uno de carácter procesal y otro de carácter substancial, llamando a la primera acción procesal y a la segunda sustantiva, estimamos que estos conceptos no son adecuados, porque es preferible reservar el nombre de acción procesal para el derecho público que tiene una persona contra el Estado para provocar su actuación; en tanto que la que se denomina acción sustantiva por los tratadistas es mejor designarla bajo el rubro de pretensión

⁸⁵ **Dos Reis, José Alberto**, Teoría de la Acción, México, 1944, pp. 70 y 71.

⁸⁶ **Alsina, Hugo**, Tratado Teorico Practico de Derecho procesal Civil y Comercial, t.I. Buenos Aires, 1941, p.185.

procesal.”⁸⁷

“En esta forma se deslindan los conceptos. Por tanto, es menester que los tratadistas reserven la denominación de acción procesal, como concepto autónomo del derecho moderno, en tanto que el de pretensión procesal dejarlo para la hasta hoy llamada acción sustantiva o derecho mismo en ejercicio, que tiene fundamentos diversos en cuanto al primer concepto, pues como dice acertadamente el catedrático de la Universidad de Santiago, don Víctor Fairén Guillén, "la acción es un derecho, la pretensión procesal es un acto; una declaración de voluntad; es el acto de exigencia de subordinación de un interés ajeno a otro propio. Este interés propio se manifiesta por medio de la alegación de la existencia de un supuesto derecho subjetivo material propio al cual se dice vulnerado. Es decir, para que la pretensión procesal sea eficaz, ha de ser fundada, lo cual se apreciará a través de la fundamentación de la misma (se ha de afirmar por la parte que pretende, la conformidad de su pretensión con el Derecho objetivo y se expresará que el Ordenamiento jurídico debe conceder tutela al interés).”⁸⁸

“Así se conserva el sentido procesal de la acción que no puede tener otro, pues la acción procesal se dirige contra el Estado, en tanto que la pretensión procesal (acción sustantiva) se dirige contra el demandado u obligado; la primera es un derecho autónomo y público, en cambio la segunda puede ser un derecho privado, público o social. En este orden de ideas la acción procesal en materia de trabajo tiene como sujeto de la misma a los órganos encargados de administrar justicia social, concretamente las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; por el contrario, la pretensión procesal (la llamada acción sustantiva) se dirige contra otros sujetos del proceso, o sea contra patronos cuando es ejercitada por trabajadores, o viceversa, y para ser procedente necesita estar, plenamente legitimada. En otro orden de ideas: es preciso que en el

⁸⁷ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p.175.

⁸⁸ **Fairen Guillén, Víctor**, Acción, en Nueva Enciclopedia Jurídica, t. II, Barcelona, 1950, p. 194.

transcurso del juicio el actor pruebe su derecho que es el que hace procedente su pretensión procesal laboral.

El punto de confusión radica en que generalmente se ejercita tanto la acción procesal como la pretensión procesal o acción sustantiva conjuntamente en la demanda, mas esto no es motivo para confundirlas técnicamente.

Tan que la acción procesal es distinta de la pretensión procesal (acción sustantiva), que no puede hablarse de que el actor tenga un derecho procesal contra el demandado, ya que en el proceso la relación se establece entre actor y órgano jurisdiccional y entre demandado y órgano jurisdiccional, pues como dice claramente el procesalista portugués Dos Reis: "Una persona sólo tiene un derecho contra otra, cuando puede obligarla a determinada prestación; prestación de un hecho o prestación de una cosa. Ahora bien, el actor no puede obligar al demandado a adoptar en el proceso una actitud determinada, ni puede forzarlo tampoco a ejecutar un hecho, ni a prestar una cosa. El demandado no tiene la obligación de intervenir en el litigio; el actor no puede exigirle que tome parte en la relación procesal o que coopere para la preparación de la sentencia, a pesar de lo que afirman Mottara, Degenkolb y Plósz.

Y explica en seguida; "El demandado puede ser rebelde. Y la rebeldía, si lo coloca en condiciones de inferioridad, no representa en todo caso la falta de cumplimiento de una obligación, ni se traduce en una actitud ilícita."⁸⁹

"Por otra parte, dice el mismo tratadista que: "Para asegurar la participación de los litigantes en el proceso la ley limitase a crearles cargas, sin llegar hasta el punto de imponerles obligaciones; no hay por eso, escribe Carnelutti, relación jurídica procesal entre las partes. Las relaciones que se establecen en el proceso entre las partes no son relaciones jurídicas, porque ninguna de las partes está obligada para con la

⁸⁹ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.175,176

otra ni a comparecer, ni a responder, ni a declarar, ni a exhibir pruebas, ni a ninguna otra cosa. Una de las partes puede requerir la deposición de la otra, si ha planteado cuestiones de hecho susceptibles de este medio de prueba; pero la parte citada para declarar, no está obligada a comparecer, ni realiza un acto ilícito si no comparece: únicamente sufre la consecuencia de que se consideren probados los hechos sobre los que podía ser interrogada. Ello significa que la comparecencia para declarar constituye una carga, no una obligación.”⁹⁰

“B) ACCIÓN PROCESAL

Los procesalistas modernos han formulado diferentes definiciones de la acción procesal. Respecto a ellas, afirma Calamandrei “que no hay una sola que pueda considerarse absolutamente exacta frente a las otras consideradas como erróneas”.⁹¹

“La acción o derecho de obrar procesal — dice Goldschmidt — es un derecho público subjetivo, dirigido contra el Estado para obtener la tutela jurídica del mismo, mediante sentencia favorable.”⁹²

“Esta definición, aunque defectuosa, da una idea del concepto más nuevo de la acción: facultad de solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales para que el Estado cumpla con su deber de hacer justicia.”⁹³

“Chiovenda define la acción, como “el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley”⁹⁴

“Explicando que se trata de un poder frente al adversario, de un derecho potestativo autónomo.”⁹⁵

⁹⁰ **Dos Reis, José Alberto**, ob. Cit. pp. 124 y 125.

⁹¹ **Calamandrei, Piero**, La Relativita del Concetto di Azioni, en Revista di Diritto Processuale Civile, Padova, 1939, No. 8, p. 22.

⁹² **Goldschmidt, James**, Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, 1936, p. 96.

⁹³ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p. 178.

⁹⁴ **Chiovenda Giuseppe**, Instituciones de Derecho Procesal Civil, t. I, Madrid, 1948. p. 25.

⁹⁵ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, p.178

“En opinión de Ugo Rocco la característica del derecho de acción es la de ser un derecho abstracto, en el sentido de que prescinde de la existencia efectiva de un derecho material concreto, como lo demuestra el hecho de que cualquiera puede ejercitar el derecho de acción aun cuando en realidad no tenga un verdadero derecho material que hacer valer. Con estos presupuestos define el derecho de acción como “el derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva de los intereses (materiales o procesales) protegidos en abstracto por las normas de derecho objetivo”.⁹⁶

“Prieto Castro afirma que la acción procesal es “la potestad recibida del Estado por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la ley, en que consiste el fin del proceso, expresada en una resolución de contenido puramente procesal (cuando por diversas razones no se entere del fondo del asunto, o la tutela jurídica sea de este carácter) o sobre el fondo, estimatoria o desestimatoria”.⁹⁷

“La acción procesal es, pues, una figura jurídica autónoma, que activa el ejercicio de la función jurisdiccional, cuyo concepto es desarrollado con amplitud por Faustino Menéndez-Pidal, en los términos siguientes:

“Acción procesal es el derecho público potestativo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los Tribunales de Justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique, generalmente respecto a otra persona, constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.”⁹⁸

“Es interesante aclarar que, como ha escrito Calamandrei, en su ensayo sobre la relatividad del concepto de acción, prácticamente ésta no es sólo “la facultad de dar el primer impulso a la jurisdicción, que de otro modo permanecería inerte; sino, además, la facultad de preparar para el juez la materia y el programa de su resolución”.

⁹⁶ **Rocco, Ugo**, Teoría General del Proceso Civil, México, 1959, pp. 196 a 198

⁹⁷ **Prieto Castro, Leonardo**, Derecho Procesal Civil, t. I, Zaragoza, 1948, pp. 52 y ss.

⁹⁸ **Mendez-Pidal, Faustino**, Elementos de Derecho Procesal Civil, Madrid, 1935, p.67.

“No se trata solamente —añada, el eminente maestro— de provocar el movimiento en virtud del cual la justicia, superada la fase de inercia, quede libre de seguir su camino, sino de una colaboración perdurable mediante la cual el actor, durante todo el curso del proceso, continúa señalando la ruta a que el juez se debe atener.”⁹⁹

“La observación sagaz del procesalista italiano vale tanto para la acción procesal civil como para la penal o la del trabajo, esto es, para la acción procesal laboral.”¹⁰⁰

“Por último, para Hugo Alsina la acción es “la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado a efecto de tutelar una situación jurídica material”. Más adelante, en corroboración de la anterior definición, afirma que: “La acción podrá o no prosperar, según que la pretensión esté o no fundada en una norma substancial, pero en cualquier caso la acción se habrá ejercitado y la actividad jurisdiccional se habrá puesto en movimiento.” Concluyendo: “La acción y el derecho están tan estrechamente vinculados, que puede decirse que se complementan. La acción no tiene una función específica, sino que es instituida en miras a la protección del derecho; puede éste faltar no obstante haberse ejercitado la acción, pero ello no autoriza a suponer que la acción pueda deducirse sin otro objeto que su propio ejercicio. Recíprocamente, el derecho no siempre requiere la protección de la acción, como ocurre en el caso de cumplimiento voluntario, pero resultaría ineficaz si no se contase con ella cuando el obligado pretende substraerse al cumplimiento de su obligación.”¹⁰¹

C) CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

“Realmente tienen razón los procesalistas al no clasificar la acción desde el punto de vista del derecho sustantivo, sin embargo, dada la íntima vinculación entre

⁹⁹ Calamandrei, Piero, ob. Cit., pp. 22 y ss.

¹⁰⁰ Trueba Urbina, Alberto; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.179.

¹⁰¹ Alsina Hugo, ob, cit., t. I, p. 185.

la acción y la pretensión o derecho en ejercicio, para fines puramente didácticos y conforme a nuestro ordenamiento legal obrero ofrecemos la nueva clasificación de la acción laboral, en pretensión procesal del trabajo (acción sustantiva) y acción procesal del trabajo, propiamente dicha.

D) PRETENSIÓN PROCESAL DEL TRABAJO (ACCIÓN SUSTANTIVA)

Corresponde al titular de un derecho hacerlo valer contra otra persona ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por medio del ejercicio de la acción laboral de pretensión procesal o bien por vía extra jurisdiccional.”¹⁰²

“Las pretensiones procesales laborales (acciones sustantivas) establecidas en la fracción XXII, apartado A; del artículo 123 constitucional, en favor de los trabajadores, son las siguientes:

- a) La reinstalación”¹⁰³ o pago de tres meses de salario, a opción del trabajador, cuando sea despedido sin causa justificada.
- b) El pago de esta misma indemnización, cuando el obrero se retire del servicio por recibir del patrón malos tratamientos e-n su persona o en la de sus familiares.

La de participar en las utilidades de la empresa”¹⁰⁴ se enuncia en la fracción IX.

“Por último, en la Constitución se establecen dos pretensiones procesales típicas, en favor de los obreros y patronos, respectivamente:

- a) De huelga para conseguir el equilibrio entre los factores de la

¹⁰² **Trueba Urbina, Alberto;** Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.179,180.

¹⁰³ La reforma contrarrevolucionaria de 1962 transformo la reinstalación absoluta en relativa, reglamentándose en per juicio de los trabajadores en el nuevo artículo 124.

¹⁰⁴ La reforma contrarrevolucionaria de 1962 excluye de participar en las utilidades, injustamente, a los trabajadores de empresas de nueva creación, a los trabajadores de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares. La reglamentación va mas allá del sentido contrarrevolucionario de la reforma, según puede verse en el artículo 110-P de la Ley.

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (Art. 123, apartado A,-fracciones XVII y XVIII), y

- b) Para suspender el trabajo con objeto de mantener los precios en un límite costeable (Art. 123, apartado A, fracciones XVII y XIX).

En favor del patrón se consagra la pretensión procesal (acción sustantiva) de responsabilidad civil contra el trabajador, cuando éste falta al cumplimiento del contrato, (Art. 5 constitucional.)

La Ley Federal del Trabajo consigna las acciones sustantivas o pretensiones procesales que en seguida se especifican, en forma enunciativa, mas no limitativa, en favor de los trabajadores:

- a) La declarativa de patrón sustituto. (Art, 35.)
- b) La de rescisión, a efecto de que se dé por terminado el contrato de empleo y se les pague la indemnización que les corresponde (Art. 125-A).
- c) La de indemnización, como consecuencia de haber dado por terminado el contrato, separándose de su empleo por causa imputable al patrón (Art. 125-B).

En favor de los patronos, también consigna la legislación del trabajo la pretensión o acción sustantiva de despido o rescisoria del contrato de labor por las causales previstas en la misma (Art. 122), y la de responsabilidad civil (Art. 38).

En otras disposiciones de la Ley, se especifican acciones de carácter sustantivo, por ejemplo:

- a) La de nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación (Art. 329, fracción I).

- b) En favor de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado por accidente o enfermedad (Art. 329, fracción II).
- c) De los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas (Art. 329, fracción IV).
- d) De los patronos para hacer deducciones en los salarios de los .trabajadores por errores que éstos cometan (Art. 329, fracción V).
- e) De los trabajadores para .reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades profesionales (Art. 330, fracción I).
- f) De las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo, para reclamar la indemnización correspondiente (Art. 330, fracción II).
- g) Para ejecutar las resoluciones de las Juntas (Art. 330, fracción III).
- h) De daños y perjuicios (Art. 53).
- i) Para la modificación y suspensión del contrato de trabajo (Arts. 115, 116 y, 118).
- j) Para celebrar contrato individual o colectivo de trabajo (Arts. 31 y 43).
- k) Para modificar las condiciones del trabajo (Art. 128).
- l) De revisión de los laudos (Art. 307).
- m) Para obtener la declaratoria de obligatoriedad del contrato colectivo (Art. 59).

- n) De revisión del Reglamento Interior de Trabajo (Art. 105).
- o) De revisión del contrato colectivo (Art. 56).
- p) De revisión del contrato colectivo obligatorio (Art. 65).
- q) Para obtener la terminación de los contratos de trabajo (Arts. 57 y 126).

La pretensión procesal del trabajo puede ser personal, y, como excepción real, en el caso del artículo 152 de la Ley, al disponer que el buque con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecto a la responsabilidad de los salarios devengados por la tripulación.

El término acción se emplea en sentido sustantivo, en casi todos los preceptos invocados de la Ley Federal del Trabajo.

E) ACCIÓN PROCESAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo no define expresamente, en ninguno de sus preceptos, la acción en sentido procesal; sin embargo, consigna las diversas maneras de provocar la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el procedimiento a seguir según la naturaleza del proceso hasta obtener, el laudo y su ejecución, (Arts. 511 y ss.).

La acción procesal del trabajo es una entidad autónoma independiente del derecho cuya protección se reclama al órgano jurídico del Estado encargado de tal función. En algunos casos el derecho es dudoso o supuesto, y en otros se constituye en el proceso, como ocurre con la acción procesal que persigue el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.”¹⁰⁵

“Es un derecho público subjetivo en virtud del cual una, persona (física o moral) se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los Tribunales del Trabajo

¹⁰⁵ Trueba Urbina, Alberto; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.180,181, 182.

para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas.”¹⁰⁶

“Para clasificar la acción procesal del trabajo, es menester tomar en consideración los elementos integrantes de la acción procesal: sujeto, causa y objeto. El sujeto a quien corresponde el poder jurídico de obrar es el actor y el sujeto frente al cual está ese poder es el demandado, por lo que se refiere a la acción sustantiva, pues en cuanto a la procesal es el tribunal. La causa es el estado de hecho o de derecho que motiva la acción. Y el objeto es el efecto que trae como consecuencia el ejercicio de la acción. En términos generales, los diversos criterios de clasificación de las acciones procesales del trabajo son:

- a) En razón del fundamento jurídico, algunos procesalistas distinguen las acciones procesales en públicas y privadas; incluyendo dentro de las acciones procesales de derecho privado, las del trabajo. Este error se aclara con tener presente que el nuevo derecho procesal del trabajo constituye una disciplina jurídica autónoma de carácter social. Así como que el ámbito del derecho del trabajo rebasa el derecho privado por su naturaleza social.

La doctrina jurisprudencial considera el derecho del trabajo como un instituto de derecho público. Por consiguiente, es de rechazarse toda idea que conceptúe al "nuevo derecho", sustancial y procesal, como un término del derecho privado; pues las normas jurídicas del trabajo, no regulan intereses privados o particulares sino

¹⁰⁶ Trueba Urbina, Alberto; Derecho Procesal del Trabajo; t. II, México 1943, p.122.

relaciones entre dos clases sociales. El "nuevo derecho" a que nos referimos alcanza ya casi cincuenta años de vigencia, pues fue creado en la Constitución de 1917.

Las acciones procesales del trabajo, en concepto nuestro, son eminentemente sociales, y si no las denominamos públicas es porque consideramos que la clasificación del derecho en público y privado es una teoría sujeta a revisión; pero en el supuesto de aceptar tal clasificación, optaríamos por el carácter público de las acciones procesales del trabajo.

b) En atención a los sujetos, la acción procesal del trabajo puede clasificarse en individual y colectiva. Es individual cuando la hace valer un obrero en defensa de su interés personal, y colectiva cuando la ejerce el grupo, coalición o sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales.”¹⁰⁷ I

“La Suprema Corte de Justicia, en ejecutoria de 12 de agosto de 1936, Prisciliano Mósqueda, define dichas acciones en los términos siguientes:

Acciones individuales. Las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos le corresponda.

Acciones colectivas. Las que se ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que sé establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de prestación de servicios.”¹⁰⁸

“Estas mismas acciones definidas respecto a los trabajadores pueden adaptarse también respecto a los patronos; pues éstos, individual y colectivamente,

¹⁰⁷ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp.182,183.

¹⁰⁸ **Lastra, Alfonso y Villar**, La Jurisprudencia del Trabajo al Día, México, 1937, p. 28

pueden solicitar la rescisión del contrato de trabajo y la modificación de las condiciones de prestación de servicios, en los términos y casos previstos por la ley.

c) Por lo que respecta al estado de hecho o de derecho, como causa de la acción procesal del trabajo, ésta es de naturaleza económica o jurídica. Por la importancia que reviste la acción colectiva de carácter económico se tratará en apartado especial.

d) En relación con el objeto que se persigue, las acciones procesales del trabajo pueden ser: declarativas, de condena y constitutivas.

Declarativas: Las que persiguen se declare con fuerza de cosa juzgada la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica.

De condena: Las que pretenden se declare la existencia de un derecho y el mandato de pago, susceptible de ejecución forzosa. Entre estas acciones queda incluida la de reinstalación o cumplimiento del contrato de trabajo.

Constitutivas: Las que tienen, por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo;

e) Tenemos otro tipo de acciones procesales del trabajo, la de embargo preventivo en bienes del presunto demandado.

f) Las acciones procesales del trabajo pueden clasificarse también desde otro punto de vista: por razón del proceso que originan. En esta virtud, tales acciones son de dos clases: ordinarias y especiales. .Las primeras son las que se ejercen

con sujeción al procedimiento establecido en el Capítulo IV del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo. En tanto que son especiales las que se ejercen conforme a los procedimientos previstos en el Capítulo VII del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo y en otros procedimientos específicos.”¹⁰⁹

3 REFORMAS DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“38 (Primera Sección) DIARIO OFICIAL **Viernes 30 de noviembre de 2012**
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-
Presidencia de la República. FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed: Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente DECRETO "EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA: SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Único.- Se REFORMAN los artículos 2o; 3o; 4o, fracción I, inciso a); 5o, fracción VII; 25, fracciones I, II y IV; 28; 35; 43, primer párrafo, y fracción II; 47, fracciones II, VIII, y segundo, tercer y cuarto párrafos; 48; 50, fracción III;...

¹⁰⁹ **Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Práctico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pp. 183, 184.

...Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general. Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia....

México, D.F., a 13 de noviembre de 2012.- Dip. Jesús Murillo Karam, Presidente.- Sen. Ernesto Javier Cordero Arroyo, Presidente.- Dip. Javier Orozco Gómez, Secretario.- Sen. Lilia Guadalupe Merodio Reza, Secretaria.- Rúbricas." En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a veintinueve de noviembre de dos mil doce.- Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Alejandro Alfonso Poiré Romero.- Rúbrica.”¹¹⁰

“2 DIARIO OFICIAL **Miércoles 1 de mayo de 2019** PODER EJECUTIVO SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República. ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed: Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente DECRETO "EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA: SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, DE LA LEY FEDERAL DE LA DEFENSORÍA PÚBLICA, DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA

¹¹⁰ DIARIO OFICIAL **Viernes 30 de noviembre de 2012** SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DECRETO

LOS TRABAJADORES Y DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
ARTÍCULO PRIMERO.

SE REFORMAN el párrafo primero y cuarto del artículo 3o.; el inciso a) de la fracción I del artículo 4o.; las fracciones III y VI del artículo 5o.; el segundo párrafo del artículo 22; la fracción III y V del artículo 28; el párrafo segundo del artículo 33; la fracción VI del artículo 42; los párrafos tercero y quinto del artículo 47; los párrafos primero, tercero y quinto del artículo 48;

“Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, 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, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes. ... Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, 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. ... Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. ... A los

servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se le sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas. ...

Ciudad de México, a 29 de abril de 2019.- Dip. Porfirio Muñoz Ledo, Presidente.- Sen. Martí Batres Guadarrama, Presidente.- Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos, Secretaria.- Sen. Antares G. Vázquez Alatorre, Secretaria.- Rúbricas.” En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 30 de abril de 2019.- Andrés Manuel López Obrador.- Rúbrica.- La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila.- Rúbrica.”¹¹¹

4 ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

¹¹¹ DIARIO OFICIAL **Miércoles 1 de mayo de 2019** PODER EJECUTIVO SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DECRETO

- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”¹¹²

5 ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.”¹¹³

¹¹² **Ley Federal del Trabajo**, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios, p 15

¹¹³ **Ley Federal del Trabajo**, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios, p 15

6 ARTÍCULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

“Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.”¹¹⁴

7 COMPARACIÓN DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIOR Y CON LA REFORMA.

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

¹¹⁴ **Ley Federal del Trabajo**, Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios, p 214

<p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p>	<p>fecha en que se realice el pago.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Los abogados, litigantes o</p>
---	--

	<p>representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general. Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.</p>
--	---

En base a la modificación que se realizo al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, considero que no se tomo en consideración el Principio de Estabilidad en

el empleo.

Esta figura está representada por la llamada “reinstalación obligatoria”, en base a que el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que protege al trabajo debe de igual forma dar derecho al trabajo, pues un punto trascendental para el trabajador es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

Una idea de esta figura laboral es la siguiente:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”¹¹⁵

8 CONCLUSION

Las disposiciones de los ordenamientos legales en materia laboral prevén, cualquier situación en la que el patrón que pretenda despedir personal deberá tener cuidado en la implementación de la documentación que corresponda desde la contratación de ese personal hasta la que se utilizará en la terminación de la relación de trabajo, ya que de lo contrario podrá tener problemas para la terminación de las relaciones laborales con ese personal, en virtud de que los ordenamientos en materia laboral son proteccionistas de los derechos de los trabajadores, sin importar si estos son de nacionalidad mexicana o extranjera.

En materia laboral establece como un principio fundamental que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo que si existe alguna disposición que vaya en contra de ellos, la misma es nula y no tendrá ningún valor. Es importante

¹¹⁵ De La Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Porrúa, México, 1978; p. 219

hacer notar que la Ley Federal del Trabajo es totalmente protectora de los derechos de los trabajadores e inclusive establece expresamente que para la interpretación de las normas de trabajo en México, siempre prevalecerá la interpretación que sea más favorable para los trabajadores.

Por otro lado, también es importante mencionar que el contrato individual de trabajo es el documento idóneo con que deben contar los patrones para hacer constar las condiciones en que sus trabajadores son y serán contratados. La Ley Federal del Trabajo establece que la falta de la celebración por escrito del contrato individual de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la responsabilidad que corresponda por la falta de cumplimiento de esta formalidad por lo que aun sin un contrato de trabajo por escrito, el trabajador tiene los mismos derechos que un trabajador con contrato por escrito, ya que la Ley lo protege de igual forma sin importar la nacionalidad del trabajador, ya que la ley en México protege al trabajador.

Derivado de lo anterior, es importante mencionar que cualquier empresa que se constituya o que se establezca en México y que pretenda terminar la relación laboral con algún trabajador, sea mexicano o extranjero, tome en consideración lo que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de evitarse problemas futuros y ser condenada al pago de cantidades que puedan alcanzar montos importantes, esto con el fin de proteger los derechos de ambas partes como son el patrón y el trabajador. Las diversas formas que establece la Ley Federal del Trabajo para poder llevar a cabo la terminación de las relaciones de trabajo se mencionan a continuación:

- I. La terminación de la relación y contrato individual de trabajo, mediante la firma de una renuncia y un finiquito, por parte del empleado;

- II. El mutuo consentimiento de las partes, mediante la celebración de un convenio ante la junta de conciliación y arbitraje competente;
 - III. La terminación unilateral de la relación de trabajo por parte de la empresa; y
 - IV. La rescisión de la relación y contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para la empresa.
- La Ley Federal del Trabajo protege por igual los derechos de los trabajadores mexicanos que de los trabajadores extranjeros;
 - La Ley Federal del Trabajo puede condenar a las empresas o empleadores al pago de fuertes sumas de dinero si la terminación o rescisión de una relación laboral no se hace adecuadamente y conforme a derecho;
 - Las empresas o empleadores deberán recibir asesoría adecuada en relación a la forma de contratar y de terminar las relaciones laborales con sus trabajadores, antes de la realización de cualquier acto, incluso antes de notificar en forma oral o escrita la contratación al trabajador o la rescisión o terminación de su relación laboral, con el objeto de evitar el tener que pagar fuertes cantidades de dinero por el mal manejo en la contratación y/o terminación de la relación laboral con sus empleados.

Es por tal motivo que considero que la aplicación de la reforma del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, no puede estar en contra de los derechos de los trabajadores y la modificación que se le realizó a dicho artículo está en contra de los derechos de los trabajadores.

La consecuencia directa de la terminación es poner fin a la relación de trabajo, por lo que desaparece la relación de subordinación y las obligaciones derivadas

de la relación laboral. La ley señala que la terminación unilateral promovida por el patrón, cuando no es capaz de comprobar las causas que la generan, se equipara a un despido injustificado, por lo que el trabajador tiene el derecho a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o bien que se le indemnice por el importe de tres meses, y se le paguen los salarios caídos.

Si en el juicio laboral el patrón no puede comprobar los hechos que dan causa de la terminación, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario además de que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo ya que es justo y apegado a derecho. La terminación es un concepto jurídico de carácter laboral que tiene como función disolver las relaciones de trabajo y puede solicitarse por mutuo consentimiento, o por resultado de un hecho que haga imposible continuar con las actividades laborales. Si reflexionamos sobre la reforma respecto del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el legislador al momento de realizar las modificaciones a dicho artículo no pensó en el sentir del trabajador, del obrero, de esa persona que injustamente fue separado de su fuente de trabajo, aquella que satisface sus necesidades y la de su familia, mismos que al perder su empleo, no podrán satisfacer, hasta lograr otro empleo, viéndose en la necesidad de pedir prestado, empeñar sus artículos o vender, solo una persona que nunca a tenido necesidad, podría pensar en ceder su salario, aun siendo parte proporcional, ya que es injusto toda vez que se llevo un procedimiento, y esto implica gastos para estar al pendiente de dicho procedimiento, sin tomar en consideración también en que el derecho laboral, esta pensado en proteger el derecho del mas desprotegido.

Es importante que prevalezcan los principios de no discriminación, equidad, igualdad y justicia, y no es creíble que las empresas crezcan en base a despidos

injustificados, ya que eso, acrecentaría mas despidos ya que al final del juicio fue desgastado el trabajador y premiado el patrón con un pago mínimo, ya que si el juicio tardo 5 años este pagara solo 12 meses, como el legislador lo ha hecho valer.

Es importante crear fuentes de trabajo para incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, pero también es importante cuidar la fuerza de trabajo, ya que son los empleados los que llevan un papel importante en la prosperidad de la empresa.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, regulaba lo referente a los salarios vencidos, es decir, fundaba la obligación del patrón a pagar a su trabajador su salario desde la fecha en que fue injustificadamente despedido hasta que se complementara el laudo, con la reforma de 2012, el artículo 48 cambió radicalmente la protección que el trabajador tenía frente a su patrón y se estableció en su lugar la obligación del patrón de pagar en caso de un despido injustificado, solamente doce meses de los salarios vencidos, en caso de probar el trabajador, que fue despedido dentro de un juicio que puede durar varios años para ser pagados una vez que se hayan agotado recursos como son la apelación y el amparo, por si dentro del procedimiento se hubiesen violado garantías individuales, mismas que tienen derecho, tanto el patrón como el trabajador a interponer, el legislador no tomo en consideración, todo esto, por lo que es probable que el juicio tarde mas de 12 meses, por lo tanto el patrón es muy probable que al aplicar esta reforma en el articulo 48 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia plenamente a una injusticia que se le realizo a un trabajador al ser despedido sin justificación alguna, violando sus garantías.

A esta violación al derecho del trabajador, el legislador también nos dice: ...que si al término de doce meses no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán al trabajador intereses sobre el importe de quince

meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago...”, figura totalmente violatoria, porque se le perjudica en sus derechos al trabajador y se le culpa a él de la ineficiencia del estado a impartir justicia pronta y expedita, según se observa en la exposición de motivos que dio origen a la reforma en mención, argumenta el legislador, a manera de justificación en cuanto al tema de limitar el pago de los salarios vencidos, que los juicios duraban en exceso por culpa del trabajador.

En esta reforma que se lleva a cabo, no se realizó un estudio económico, social o laboral, que comprobara que el trabajador era el principal responsable de alargar la duración del procedimientos del juicio laboral y por ello se le impuso la carga de dejar de percibir sus salarios caídos desde la fecha en que fue despedido hasta la finalización del juicio, contraviniendo con ello el carácter protector de nuestra constitución.

Hasta donde tengo conocimiento no existe ningún estudio para saber si era el trabajador o el patrón quienes intervienen en el juicio laboral y pueden interponer recursos, los que prolongaban los procedimientos, o es los numerosos juicios que se interponen en las juntas laborales mismas que deben impartir justicia pronta y expedita, sin embargo, se castigó al trabajador con la pérdida de obtener su salario caído y aun probando que es un despido injustificado atribuible al patrón.

Si el patrón estima que pagó en exceso los salarios caídos, esto ocasionara que no vuelva a despedir injustificadamente a otro empleado o trabajador, ya que la ley también lo protege y existen medios para que rescinda a un trabajador que no le esta rindiendo lo que el desea para su empresa, evitando así un juicio largo y tedioso para ambas partes ya que la finalidad de una empresa es que crezca.

Los estudios que se han emitido sobre los obstáculos de la justicia laboral demuestran que su tardanza deriva de ausencia de presupuesto, infraestructura, capacitación del personal, cargas de trabajo, entre otros, sin que aparezca como elemento importante, la conducta de la representación obrera.

Es precisamente del Estado de quien depende esencialmente la duración de los juicios, es aquel a quien le corresponde definir la infraestructura y el resto de los elementos que actualizan el comportamiento demoratorio de los tribunales.

Con la reforma en mención se dio un cambio sustancial a la legislación laboral, es insostenible que la tardanza en los juicios laborales debe ser cubierta a costa del salario del trabajador, que ha sido privado ilegalmente de su fuente de manutención. Es difícil pensar en un absurdo mayor, sobre todo cuando se sostiene que los juicios durarán menos, pagando menos a los trabajadores, principio que defiende el neoliberalismo aplicado a las políticas sociales.

Se olvidaron de analizar la Constitución ya que en el artículo 1o. se establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, igualmente determina que 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.

El principio de progresividad a que se refiere el artículo 1º constitucional se ve vulnerado por el actual artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que éste constituye una regresión, al limitar al trabajador de percibir el pago íntegro de los

salarios caídos hasta el cumplimiento del fallo, pues le impide con ello el goce de una vida digna, máxime de haber sido despedido injustificadamente.

El principio de progresividad obliga al Estado a tener un desarrollo progresivo (no regresivo) en el cumplimiento de sus leyes con el fin de que los derechos humanos del gobernado no se afecten y siempre se cumplan, evitando un retroceso en su aplicación, por lo tanto, con la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo se vulneran y disminuyen los beneficios con los que contaba el trabajador, bajo la tutela de un derecho ya reconocido.

Como muestra de este principio, basta recordar que la Ley Laboral de 1931 en su artículo 122, establecía que el trabajador tenía derecho al pago de los salarios vencidos hasta que concluyera el plazo que la ley imponía al tribunal del trabajo para pronunciar resolución definitiva. Posteriormente el legislador consideró mejorar la protección al trabajador (principio de progresividad), imponiendo un nuevo criterio que hiciera extensiva la responsabilidad al patrón infractor hasta el cumplimiento de la resolución, lo anterior se vio reflejado en el artículo 124 de la propia ley.

Como legisladores tienen la obligación de apearse a los principios de progresividad, justicia y equilibrio social, y al derecho mínimo vital establecido en la Constitución (artículo 1o. y 123), y no irse en contra de las garantías y protección a los trabajadores.

No omito mencionar que actualmente aún con la reforma de dos mil doce el tiempo que se lleva en resolver un juicio laboral no ha disminuido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no resuelven en los plazos que fija la ley, el promedio de duración de un procedimiento laboral por despido es de aproximadamente cuatro años, lo que conlleva que al trabajador de acuerdo al actual artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se le cubra de manera íntegra un año, dejando de percibir tres años de salarios a

los que tenía derecho, y sin justificación alguna se le afecta de manera grave y sobretodo el bienestar de su familia ya que al momento de computar su pago este no será en su totalidad sino el minimo.

Por lo que considero el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, debe quedar asi:

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que se desempeña, 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 que se ejerció en el trabajador, el trabajador una vez probada su acción y el despido injustificado al que fue sujeto, 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 complemente el laudo.

BIBLIOGRAFIA

- Dávalos, José**, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, S.A., 1994, Edición Quinta
- Burgoa O, Ignacio**, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa S.A de C.V., Primera Edición 1973
- Tena Ramírez, Felipe**, Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa S.A; Decimo cuarta Edición 1987
- Sayeg Helu, Jorge**, Introducción a la Historia Constitucional de México, Editorial Pac S.A. de C.V., 2° Edición 1986
- Delgado Moya, Rubén**, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Editorial Sista, 20° Edición
- García Máynez, Eduardo**, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México 202, 53° Edición
- Reichel, Hans**, La ley y la sentencia, Traducción por Miñana Villagrasa, Emilio, Editorial Reus, 2003, 2° Edición.
- De Litala, Luigi**; Derecho Procesal del Trabajo, Vol I, Ediciones Jurídicas Europa – América Bosch y Cía. Editores
- Trueba Urbina, Alberto**; Tratado Teórico- Practico de Derecho Procesal del Trabajo; Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1965.
- Climént Beltrán, Juan B**; Ley Federal del Trabajo; Editorial Esfinge,
- De la Cueva , Mario**; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I; Editorial Porrúa; 3° Edición;
- Kelsen, Hans**, Teoría General del Derecho y del Estado, Traducción de García Máynez, Eduardo, Imprenta Universitaria, México, 1950,
- Berrón Mucel, Raúl**, Actual Jurisprudencia del Trabajo, Editorial Porrúa hnos. y

cia., México 1936, No. 153

Rocco, Alfredo; Interpretación de las Leyes Procesales, en “Anales de Jurisprudencia”, t.XXI

Chiovenda, Giuseppe; La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno, en “Revista General de Derecho y Jurisprudencia”; t. IV; México 1933,

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, México, 1955, Vol. III

Ley Federal del Trabajo; Editorial Alco; Edición 2002

Plá y Rodríguez, Américo; Los Principios del Derecho del Trabajo; Editorial M.B.A.; Montevideo, 1975

Recasens Siches, Luis; Panorama del pensamiento jurídico en el siglo XX, Tomo I; Editorial Porrúa; México; 1963; 1° Edición

Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1963, Editorial Porrúa

Pic, Paul; Traite elementarie de Legislation Industriélle, Publicación Paris, 1922

Perreau, Camille, Cours D'Économie Politique, Sexta Edicion, Tomo Uno, Paris, 1935

Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, Estudios del Derecho Procesal; Madrid, 1934; Editorial Góngora, 8° Edición

De La Cueva, Mario; Derecho Mexicano del trabajo, Tomo I; 22 Edición; Editorial Porrúa

Gény, Francois; Saleilles, Raymond; Método de Interpretación y Fuentes de Derecho Privado Positivo, Editorial Reus S.A.; Madrid, 1925; Segunda Edición

Aristóteles; Ética a Nicomaco; Libro V, Capitulo X; Clásicos de Grecia y Roma; Traducido por **Calvo Martínez, José Luis;** Editorial Alianza; Cuarta reimpresión, 2005

Prieto Castro, Leonardo; La Acción es el Derecho Español en el Boletín de la Universidad de Granada, 1931; Véase también. Sentís Melendo, Santiago, Las

Pretensiones Jurídicas, en “Foro de México”, números 108, 109, México, marzo-abril, 1962

Chiovenda, Giuseppe, L’Azione nel Sistema dei Diritto, reproducido en “Saggi di Diritto Processuale Civile”, Roma, 1930

Pallares, Eduardo; Derecho Procesal Civil, México, 1961, y Tratado de las Acciones Civiles, México, 1939

Dos Reis, José Alberto, Teoría de la Acción, México, 1944,.

Alsina, Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho procesal Civil y Comercial, t.I. Buenos Aires, 1941

Fairen Guillen, Víctor, Acción, en Nueva Enciclopedia Jurídica, t. II, Barcelona, 1950

Calamandrei, Piero, La Relativita del Concetto di Azioni, en Revista di Diritto Processuale Civile, Padova, 1939, No. 8

Goldschmidt, James, Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, 1936

Chiovenda Giuseppe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, t. I, Madrid, 1948.

Rocco, Ugo, Teoría General del Proceso Civil, México, 1959

Prieto Castro, Leonardo, Derecho Procesal Civil, t. I, Zaragoza, 1948

Méndez-Pidal, Faustino, Elementos de Derecho Procesal Civil, Madrid, 1935

Lastra, Alfonso y Villar, La Jurisprudencia del Trabajo al Día, México, 1937