



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO



***“LA REFORMA PATRONAL ESCONDIDA, ARTÍCULO 47 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.”***

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRÍA EN JUSTICIA CONSTITUCIONAL

PRESENTA:

Lic. Alfonso Daniel Aranda Rodríguez

Dr. Eduardo Pérez Alonso (asesor).

Guanajuato, Gto.

2021.



Esquema Preliminar:

Contenido

Ámbito	de
Derecho.....	3
Problema (planteamiento/justificación).....	3
Objetivos/propósito.....	5
Marco teórico.....	5
Estado de la cuestión.....	7
Antecedentes de la investigación.....	8
Síntesis principales.....	9
Exposición de problemas pendientes.....	9
Hipótesis de trabajo.....	10
Pregunta de pregunta de investigación.....	10
Hipótesis principal.....	10
Hipótesis secundarias.....	11
Métodos específicos del derecho.....	12
Métodos generales (vinculados con los específicos).....	13
Técnicas.....	12
Contexto.....	12
Propuestas de investigación.....	12
Contribuciones de la Investigación.....	13



Cronograma/ plan de trabajo/presupuesto.....	14
Bibliografía.....	

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

TEMA

“La reforma patronal escondida, artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo”.

AMBITO DE DERECHO

El presente trabajo se encuentra en el ámbito de los derechos humanos laborales y del debido proceso, teniendo como base el principio de progresividad de los derechos humanos, el trabajo digno y la universalidad, entre otros.

La rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para el patrón (menor conocido como despido) se encuentra regulada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en específico en su fracción XV. En el precepto citado se encuentran, además de las causas el procedimiento y la forma correcta de rescindir (despedir o correr al trabajador), sin embargo, como ya se ha mencionado la reforma de mayo de 2019 a este artículo ha cambiado sustancialmente el valor del aviso de despido contenido en Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a derecho constitucional se sitúa en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, mismo que vela por los derechos laborales cuya transgresión se explicará en el desarrollo del escrito presente, donde se deja atrás el mandato de buscar el equilibrio entre las partes y se otorga una ventaja implícita en juicio laboral que pueda ejercitarse en el futuro.



Problema/ Justificación:

El presente trabajo tienen como fin analizar una de las modificaciones de la Nueva Ley Federal del Trabajo del dos mil diecinueve, sus repercusiones en la posibilidad de los trabajadores para defenderse de un despido injustificado, además de tener la intención de difundir esta información para poder tener el apoyo para poder llegar a una propuesta de modificación, me enfocaré en las modificaciones patronales del artículo 47 de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional mismo donde se enuncian las causales de rescisión de contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrón. El progreso en favor de un equilibrio entre las partes no es lo que se manifiesta en el citado artículo.

En el 2012 se añadió a la fracción XV el requisito de entregar por escrito el aviso de despido al trabajador, requisito indispensable para que el despido fuera justificado, sin este aviso era tomado como injustificado.

En mayo del dos mil diecinueve se da la segunda gran modificación de la Ley del trabajo en el presente siglo, tema trascendental para el derecho, la comunidad e incluso la economía mundial; se ha evolucionado en los derechos sindicales, presumen; sin embargo en los medios no se menciona que el artículo de nuestro estudio sufre un gran cambio, en favor del patrón, otorgándole la oportunidad que demostrar que despidos son justificados aunque no se entregue el aviso correspondiente, avalado por su oportunidad de presentar pruebas dentro de un juicio en caso de ser despedido.

Lo anterior genera una clara ventaja para el patrón, ya que tiene tiempo de preparar pruebas que a la luz del juicio de amparo lograrán laudo o sentencia a su favor, ya que se cuentan con elementos como listas de asistencia, documentos e incluso la coerción sobre trabajadores vigentes que no le den la razón en juicio a la parte demandada, violando el derecho humano al debido proceso, tomando en cuenta que el fin de las leyes laborales es el de equilibrar el proceso entre las partes y no dejar en desventaja al trabajador frente al patrón.

Cuando el patrón tiene que entregar y ratificar un aviso de despido lo obliga a actuar conforme a derecho, pero cuando puede omitirlo y demostrar después quita una presunción a favor del trabajador que busca lo más elemental de la Ley Federal del Trabajo, el equilibrio entre partes, no la igualdad.

A esto se le une la obligación de la fase conciliatoria como un requisito para poder llegar a una instancia conciliatoria; es decir para poder defenderse correctamente ante un despido injustificado, y que en dicha búsqueda de justicia solo quiera lo



que es justo, tendría que perder tiempo valioso en empezar a enfrentar a su patrón. Tiempo indispensable para el patrón arme pruebas a modo.

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo es relevante ya que pone en desventaja al sector obrero cuando existe un conflicto jurídico laboral, como se explica en este trabajo las ventajas económicas y de facto que tiene el patrón lo pueden ayudar a fabricar pruebas falsas, que frente a la autoridad pueden pasar como verdaderas, justificando el despido de una manera ventajosa; esta reforma facilita el despido y protege al sector patronal, sin embargo no se hace mención de ella por parte del gobierno. Se podrá notar que con la modificación al derecho adjetivo en el campo laboral también un vicio oculto, escondido a dentro de una supuesta economía procesal; un despido fácil y sin límites para el patrón.

OBJETIVOS:

- a) **PRIMERO.-** Analizar el artículo 47 y hacer notar las diferencias esenciales que insisten en atacar los derechos laborales, yendo en sentido negativo, favoreciendo a la parte patronal sin respetar el fin de la legislación laboral; equilibrar el debido proceso de las relaciones laborales, como ya se ha mencionado en un juicio laboral por despido, bajo el nuevo sistema judicial de administración de justicia laboral el patrón podrá despedir sin necesidad de aviso de despido y más tarde tener la posibilidad de desmostarlo en juicio, “ un lobo disfrazado de oveja” puesto que al tener control total del sistema de producción y sus trabajadores obtiene una ventaja sobre el obrero. Aunado a lo anterior el tiempo que transcurre durante la conciliación obligatoria puede ser un factor en contra del trabajador cuando de economía se trate, muchas veces aceptando menos que lo por derecho le corresponde.
- b) **SEGUNDO.-** Entender los efectos negativos de dicha reforma y combatirlos en el ámbito de los derechos laborales, dando a conocer a los sectores obreros y en su caso enseñar a quien sea víctima de esta a reforma a combatirla conforme a derecho, además de poder hacer llegar este análisis y en su oportunidad una propuesta de reforma al citado artículo para regresar la obligatoriedad el aviso de despido y sus formalidades al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.



MARCO TEÓRICO

Mi investigación se centra en el análisis de la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo), en especial en la fracción XV, misma que dispone acerca del aviso de despido como una formalidad para poder terminar una relación laboral por causas imputables al trabajador, sin embargo esta fracción tiene otra función; la protección a la estabilidad laboral, misma que será analizada en este trabajo en su relación con el despido. Es de vital importancia que la reforma del 2019 a este rubro afecta dolosamente a los trabajadores, en algún punto del juicio la posibilidad de las pruebas presentadas de mala fe y la oportunidad de no presentar aviso de despido se acercan cada vez más a una era de despidos al gusto del patrón.

La finalidad del aviso del despido, además de ser un derecho del trabajador de saber el porqué era despedido también lo protegían de despidos arbitrarios, su ausencia se tomaba como despido injustificado y daba a todos los trabajadores la posibilidad de defender sus derechos en juicio.

Este mecanismo de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón descansa sobre principios como el de: equilibrio entre las partes (en el derecho laboral más que igualdad se busca un equilibrio entre los factores de producción), principios de la política social y derecho del trabajo, recordemos que como un principio nuclear tenemos : El de la centralidad de la persona del trabajador, el principio de la interpretación más beneficiosa, principio de la primacía de la realidad, lo que implican estos principios es, además del ya mencionado equilibrio en los factores de producción es que en un conflicto laboral el trabajador tenga oportunidad de defenderse de un despido o de los abusos del patrón, teniendo en cuenta las ventajas del patrón al ser el administrador de la fuente de trabajo.

La regulación del despido se regula en la legislación mexicana en : la Constitución Mexicana, en su artículo 123 constitucional, sobre todo en las fracciones I y XX, donde se regula claramente que será el Poder Judicial de la Federación quien se encargue de solucionar los conflictos entre los factores de producción.

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fracción XV; donde se regula la forma idónea para rescindir al trabajador, siendo ahora el problema la banalidad



que representa el que el aviso de despido deje de ser un requisito indispensable para que un despido, independientemente de sus causas, sea lícito y válido.

Para este estudio se toman como las siguientes obras:

“Fundamentos y Reformas del derecho del trabajo”, de Héctor Santos Azuela; en esta obra analizan principios del derecho del trabajo y los conceptos básicos que fortalecen a la interpretación del derecho del trabajo.

“El procedimientos laboral en la interpretación jurisprudencial”, de Sergio Pallares y Lara, aquí se analiza el control de legalidad ejercido sobre la el procedimiento laboral.

“La reforma laboral de 2019 a debate”, Manuel Fuentes Muñiz y otros, se analiza profundamente la reforma laboral, con gran señalamiento a la parte sindical y adjetiva, sin dejar atrás el cambio que se tiene en el campo del aviso de despido.

“Derecho del Trabajo”, Alfonso Pardo Vargas; Un análisis completo de la reforma laboral y lo que podemos llamar “Nueva Ley Federal del Trabajo”.

Se tomará como base de análisis el estudio de casos particulares, en ambas leyes (2012 y 2019) para llegar a una comparación real y efectiva de las consecuencias de debilitar la importancia y necesidad del aviso de despido.

Conceptos Fundamentales dentro de la investigación:

DESPIDO: se ha entendido como la disolución de la relación de trabajo por la voluntad del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo del trabajador¹. Así mismo se entiende se explica como “la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador basada en una causa justa, admitida por ley, o sin invocación de causa, de acuerdo con los casos².”

ESTABILIDAD LABORAL: “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

¹ Santos Azuela Héctor, “Fundamentos y reforma del derecho del trabajo”, Porrúa, México, 2014, PP. 68.

² IBID

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación³.”

TRABAJADOR: Se refiere a quien en la sociedad realizan actividades creadoras, productivas de transformación, encaminadas a satisfacer sus necesidades humanas⁴... “individuo que se dedica a trabajar, es decir, que aplica su energía personal a la producción de un bien, el que suministra el factor de trabajo a un negocio⁵.”

PATRÓN: “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, acude a la definición del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCILIACIÓN: Deber ser entre los que se opone como medio de solución a los conflictos o desavenencias entre los seres humanos⁶.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

La investigación se centra en los siguientes bloques

Antecedentes de la investigación

La investigación se centra en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de mayo de dos mil diecinueve y con la que se modifica radicalmente la forma de administración de justicia en materia laboral; se extinguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cambiándose a ser una autoridad jurisdiccional tanto formal como material. Se crean los Juzgados laborales, al pasar la batuta al Poder Judicial de la Federación, sin embargo esto tiene muchas consecuencias negativas empezando por el objeto principal de mi estudio; el despido regulado por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), en su fracción XV.

³ De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México.

⁴ Pardío Vargas Alfonso, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2020, p. 169.

⁵ Reynoso Castillo Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias”, México, UAM-Miguel Porrúa, 2006, p.31.

⁶ Mirón Álvarez Luis, La reforma laboral de 2019 a debate, Tirant, México, 2019.p.72.



El artículo 47 de la LFT enuncia las causas por las que el patrón puede terminar las relaciones laborales, sin embargo hasta el 2019 contemplaba el “aviso de despido”, obligatorio y por escrito como una formalidad necesaria para que un trabajador será rescindido sin responsabilidad para el patrón.

Al ser una acción unilateral de voluntad del patrón, el despido, es arbitrario en muchas ocasiones, por lo que el hecho de hacer el aviso de despido obligatorio garantiza al trabajador el derecho de audiencia, el hecho de que exista la posibilidad de que el patrón no lo entregue y luego demuestre la veracidad del despido en juicio atenta contra el derecho de audiencia del trabajador y abren la posibilidad a la fabricación de pruebas.

Síntesis principales

A pesar de que las reformas más sustanciales de la LFT se han dado en los últimos 9 años no se ha logrado el fin de las reformas; siempre se ha navegado con la bandera de hacer más rápida la lenta y tortuosa justicia laboral, donde en el 2012 fue limitar los salarios caídos a solo doce meses, como se los trabajadores desearan tardar sus juicios, en el 2019 se busca un cambio radical donde la Secretaría del Trabajo dice orgullosa que los juicios laboral pueden terminar en unas horas.

Lo que se esconde aquí es que al hacer opcional el aviso de despido se obliga a la ya obligatoria conciliación, dejándolo desprotegido y a la merced del Patrón desde que inicia el conflicto laboral, es por eso que todo está hecho para que las indemnizaciones sean cómodas y económicas por el patrón. Por lo anterior se ataca la estabilidad en el empleo de los más necesitados.

La fabricación de pruebas no es algo nuevo, ya que como es bien sabido en la práctica las renunciaciones sobre hojas en blanco e incluso los pagarés son una forma común de protección patronal, incluso cuando el aviso de despido era obligatorio.

Exposición de temas pendientes

Como ya se ha mencionado además del aviso de despido como una opción se hace obligatoria la Conciliación, lo que hace que se disfrazado la justicia expedita con obligar al trabajador a aceptar una indemnización que no corresponde a los derechos consagrados en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Si bien se busca que exista una justicia laboral rápida es notorio que lo que se va a lograr es llegar a conciliaciones favorables para el patrón, mismo que tendrá las herramientas para poder terminar con las relaciones laborales sin necesidad de aviso o indemnizaciones justas.

HIPÓTESIS

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

El estudio del despido en la Nueva Ley Federal del Trabajo se puede guiar por las siguientes preguntas:

- Al darle la oportunidad al patrón de no entregar el aviso de despido y demostrar en juicio la causal. ¿Se le da la ventaja exigida, esta vez de manera formal, que tanto han exigido los ejes patronales?
- ¿El debido proceso, como un derecho humano, es respetado con la reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (mayo 2019)?
- ¿Se encamina el derecho del trabajo, sobre todo en materia individual, al ser parte de un artículo de comercio, a pesar de que la ley dice lo contrario?
- La conciliación se vuelve obligatoria, ¿puede el tiempo ser un factor determinante para favorecer al patrón? Lo anterior por el control que tiene el mismo sobre la fuente de trabajo.

HIPÓTESIS PRINCIPAL

- El hecho de que se pueda ofrecer prueba en contrario, haciendo opcional la entrega del aviso de despido conforme a la ley se traduce



en que los patrones sigan efectuando despidos injustificados, ahora la falta de aviso no aparece, expresamente, como una causa de nulidad de despido, lo que puede ayudar a que los patrones preparen pruebas falsas para justificar actos arbitrarios, eliminando una presunción esencial para el equilibrio entre las partes de los factores de producción.

Hipótesis secundarias.

- El patrón tiene libertad de despedir al trabajador y tiempo de elaborar pruebas, lo que viola el principio de progresividad de los derechos humanos, especialmente el de debido proceso y trabajo digno. Dando un avance al modelo norteamericano de contratación y despido.
- La facilidad del despido dificulta y cuarta la justicia laboral, dando una instancia más a favor de la rama patronal.
- Aunado a lo anterior podemos sumar la obligatoriedad de la conciliación a la presión económica que tienen los trabajadores. Lo que puede recaer en aceptar menos de lo que ha derecho corresponde.

Métodos específicos del derecho.

- I. Método Positivo
- II. Método de interpretación legislativa
- III. Método de aplicación analógica.

Métodos generales (vinculados con los específicos).

Justificación.

En el **método positivo** se busca conocer los principales problemas que generan la aplicación o interpretación de las reformas de la LFT, en especial las del artículo 47 y su relación con la conciliación obligatoria. Se relaciona este método con sociológico para centrar una parte del estudio en las consecuencias de las modificaciones anteriormente mencionadas.

En cuanto la **interpretación legislativa** se busca dar a conocer las consecuencias de la nueva interpretación positiva de la LFT, la cual es a favor del patrón y deja en estado de indefensión a los trabajadores o en un caso menor dificulta y pone en desventaja su actuar en un juicio.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Se utilizará el método deductivo, a través del estudio de las normas vigentes y sus antecesoras, auxiliados de estudios a los trabajadores, empleados (que han sido despedidos o siguen en sus labores). Con lo anterior buscaré llegar explicar el cómo la reforma que se estudia afecta a los trabajadores, sin dejar atrás el marco histórico.

Auxiliado de las normas jurídicas correspondientes y tratados internacionales adecuados al estudio.

TÉCNICAS

Se utilizaran las siguientes:

- Documentales: Investigación en la doctrina, revistas especializadas, forúms y cursos de actualización sobre la materia.

- Estudio de casos reales y prácticos: el seguimiento de los juicios en “ambas leyes laborales” para entender las repercusiones.
- Encuestas: se entrevistará a patrones y trabajadores con el fin de saber si entienden la nueva forma en que se desarrollaran las relaciones de trabajo.

CONTEXTO

Mi trabajo de investigación gira en torno a analizar y difundir las consecuencias de los cambios radicales en la LFT, su daño a la justicia laboral para los trabajadores, así como el impacto que tendrá un aviso de despido opcional sobre una conciliación obligatoria.

PROPUESTAS DE INVESTIGACIÓN

La propuesta principal es crear conciencia tanto en los trabajadores como en el sector político y legislativo, logrando una reflexión a través de la presión social y ética para que este párrafo XV del artículo 47 de la LFT no siga siendo un cambio negativo para la justicia de los obreros o bien no los orilles a conciliaciones que les paguen menos de lo que merecen.

CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Lo que se busca es hacer que los trabajadores, el poder legislativo y las autoridades laborales en general se den cuenta de las consecuencias negativas que trae aparejada la nueva LFT.



En un momento se busca que este trabajo se relevante para poder hacer llegar al congreso local o bien al federal la propuesta para modificar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo de nuevo obligatorio el aviso de despido, buscando proteger el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral y protegiéndolos de despidos arbitrarios.

Al crear conciencia y difundir estas repercusiones de la reforma a la LFT será más fácil, no solo que los trabajadores conozcan sus derechos, también podrán tener los antecedentes necesarios para defenderse en un juicio cuando sean violados sus derechos laborales.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR SEMESTRE

Actividad	Semestre de aplicación.
1. Estudio de doctrina, jurisprudencia y leyes secundarias del artículo 123 constitucional, así como los demás aplicables, sin olvidar los tratados internacionales aplicables a la materia.	1° semestre
2. Entrevista de con los agentes de las relaciones de producción en México.	2° semestre.
3. Estudio de la experiencia de trabajadores desfavorecidos por el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo	2° semestre (a la par con el numeral 2)
4. Estudio de la influencia del sector patronal en la justicia laboral a través de la flexibilidad del despido, planteada en la reforma del 2019.	3° semestre.
5. Hacer llegar a la población la información necesaria para que comprendan la gravedad de la reforma, misma que fue vanagloriada sin tocar el tema en cuestión.	4° semestre con apoyo de redes sociales y lugares públicos de reunión.
6.- Revisión de ortografía y redacción, así como de aplicación de metodología.	4° semestre



“La reforma patronal escondida, artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo”

I. Introducción. II. Concepción del derecho social en el artículo 123 constitucional. ¿Vamos bien? III. La tutela patronal y la insumisión al arbitraje como armas del patrón. IV. Tutela obrera y equilibrio entre los factores de producción. V. Conclusiones.

Resumen. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es trascendental para la justicia laboral, dentro sus artículos que enumeran las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, sin embargo en 1980 de adiciona la última de sus fracciones donde se quita al trabajador de una situación de inseguridad jurídica poniendo como requisito el aviso de despido como un requisito para que las causas expuestas en el citado artículo sean notificadas al trabajador, dejando constancia viable y protegiendo al obrero de las ventajas que tiene el patrón al ser dueño de los factores de producción y, por ende, tener la posibilidad de inclinar todo a su favor.

Dentro de las grandes reformas al artículo 47 de la ley laboral hay un cambio trascendente, al modificarse su última fracción se da la opción al patrón de acreditar el despido justificado en el juicio, aun sin haber entregado el aviso de despido que era un requisito indispensable para justificar la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Esto lo quita la fuerza procesal al aviso de despido, necesaria para el equilibrio entre las relaciones de producción.

Resume. Article 47 of the Federal Labor Law is transcendental for labor justice, within its articles that list the causes of termination of the employment relationship without responsibility for the employer, however in 1980 the last of its sections was added where it is removed to the worker of a situation of legal insecurity, placing as a requirement the notice of dismissal as a requirement so that the causes exposed in the aforementioned article are notified to the worker, leaving a viable record and protecting the worker from the advantages that the employer has by owning the factors of production and, therefore, having the possibility of tilting everything in their favor.

Within the major reforms to article 47 of the labor law, there is a transcendent change, by modifying its last section, the employer is given the option of proving the justified dismissal in the trial, even without having delivered the notice of dismissal, which was an indispensable requirement. to justify the termination of the employment relationship without responsibility for the employer. This removes the procedural force to the notice of dismissal, necessary for the balance between the relations of production.

Palabras clave: Despido, despido injustificado, patrón, equilibrio, estabilidad laboral, leyes, doctrina, federal, protección.

Keywords: *Dismissal, unfair dismissal, employer, balance, job stability, law, doctrine, federal, protection.*

I. Introducción

Compararé los supuestos legales que han cambiado durante las reformas más recientes a la ley Federal del Trabajo, a través del estudio doctrinal de los principios que rigen el derecho del trabajo y el análisis estricto de los supuestos legales y demostraré que estas modificaciones a la ley en cuestión son retrógradas para la verdadera justicia laboral.

Mi objetivo es describir estos cambios, un tema poco tratado por la academia, al contrario del tema de las modificaciones a ley en su apartado de derecho colectivo y por eso su estudio es limitado.

Analizaré y expondré los cambios que se han hecho al supuesto jurídico en cuestión con la intención de informar a la comunidad jurídica estudiosa del derecho laboral, de este modo estudiar y aplicar la ley con base en el equilibrio entre los factores de producción, concientizar a las autoridades correspondientes del retroceso que esta modificación representa en materia de derechos humanos y divulgar las consecuencias de lo que dispone este artículo los juicios que se celebraran más adelante. Aunado a esto incluiré la obligación de la conciliación como requisito indiscutible para poder acceder a un proceso en busca de justicia.

El trabajador despedido, obligado a conciliar, se ve forzado a agotar dicha instancia para poder acceder a justicia, sin que esto garantice una protección amplia a sus derechos y el pago a las prestaciones que de estos derivan. El poder del patrón crece al no estar obligado a agotar el aviso por escrito en cuanto despido, que forzado a conciliar y en clara necesidad y desventaja económica frente al patrón cederá al contubernio que tantas veces se presenta entre el rubro patronal y la autoridad laboral.

II. Concepción del derecho social en el artículo 123 constitucional. ¿Vamos bien?

El artículo 123 de la Constitución de 1917 nació después durante la Revolución mexicana en un ambiente que en principio buscaba un cambio político a través de las ideas liberales de Francisco I. Madero y su reconocida frase “*Sufragio efectivo y no reelección*”, donde se buscaba un cambio político que permitiera el desarrollo del país dejando atrás la dictadura del entonces presidente Porfirio Díaz, cuyo mandato de más de treinta años impedía el goce de la plena libertad.

Durante el periodo de Díaz el sistema de producción del México independiente cambió drásticamente; se presentó un desarrollo industrial, agrario, ganadero, minero y de infraestructura sin precedentes, sin embargo este desarrollo no era en beneficio para todos, se acentuaba en los extranjeros, los grandes hacendados, el ejército y facciones cercanas al presidente.

El sistema de producción porfirista merece un breve pero especial análisis por ser el detonante de la creación, no solo de la Constitución de 1917, sino en especial de los artículos 27 y 123, mismos que son de carácter social, siendo el segundo el objeto de mi análisis en este capítulo.

Antes del mandato de Díaz los liberales buscaban un país con un desarrollo basado en un sistema de producción capitalista, sin embargo en la mitad del siglo XIX grandes cantidades de tierras productivas de México estaban en manos del clero, “que por su improductividad eran conocidas como bienes de manos muertas”⁷, sin embargo se considera que el estilo de propiedad indígena se concibió en el mismo sentido cuando se analizó y empezó la reforma con el fin de poner en movimiento dichos bienes, por lo que, el 25 de junio 1856, fue expedida la “Ley de Desamortización de los bienes del Clero” con el fin de activar el

⁷ Pallares y Lara SERGIO, El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional, Porrúa, México, p. 11.

comercio de dichas tierras, aunque para Andrés Molina Enríquez esto fue atacar la propiedad comunal. Siendo el segundo paso la expedición de la Ley de Expropiación de los Bienes del Clero, el 12 de julio de 1859 el segundo paso para la desarticulación de este tipo de propiedad⁸.

Durante esta época el pensamiento liberal no se centró en la justicia social además de despojar de bienes al clero, se buscó sentar una base sólida para el capitalismo.

Al buscar los cimientos de un nuevo sistema de producción fue la fuerza laboral que se explotaba en las haciendas porfiristas y en la industria que empezaba su desarrollo, era el caso que las propuestas por las excesivas jornadas de trabajo no eran ignoradas sino acalladas con lujo de prepotencia y abuso del poder.

Es aquí donde las ideas de los hermanos Flores Magón, entre otros pensadores liberales de la época sentaban las bases para la revolución, mismos que sufrieron encierros, torturas y destierros por publicar sus pensamientos en periódicos de divulgación como *Regeneración*, *el Colmillo público* o *Redención*.

Esto atrajo a las masas que obedecían a algo más que a la promesa de saqueo; en el sistema de producción y capital porfirista coexistían diversas clases de generar riqueza, claro está para un muy selecto grupo de la sociedad, tal y como los muestra Sergio Pallares y Lara en su obra "*El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional*". Basado en la obra de Luis Cabrera "*La solución del conflicto (1911)*":

Caciquismo: existía presión tolerada y déspota sobre los pobladores y trabajadores por parte de autoridades locales protegidas por los distintos niveles de gobierno, dejando pasar atrocidades, torturas y arbitrariedades hacia los más necesitados.

⁸ *Ibíd.*, Pallares y Lara Sergio, p. 12.

Peonismo: también llamado servidumbre feudal donde los jornaleros se veían sometidos a las infrahumanas condiciones de trabajo en las haciendas del sureste, donde pocos privilegiados sometían a los trabajadores de sus campos, donde hacendados gozaban de privilegios políticos, económicos y judiciales.

Fabriquismo: Considerada también como una servidumbre personal del obrero hacia el dueño de la fábrica o industria, también por la situación privilegiada, política y económica, del dueño del medio de producción.

Hacendismo: Presión económica de la gran propiedad sobre la pequeña, donde había desigualdad en impuestos y privilegios. Esto se traducía en la absorción de la pequeña propiedad a favor de los latifundistas.

Cientificismo: Era el acaparamiento comercial y financiero de los grandes negocios sobre los pequeños.

Extranjerismo: Los privilegios de los que gozaban los inversionistas extranjeros a todo nivel de actividades económicas, donde gozaban de una clara protección de las autoridades.

Es por estos factores económicos y de represión donde el Partido Liberal Mexicano se radicalizó y buscó un cambio profundo tanto en lo político como en lo económico. Lo que quedó plasmado en el manifiesto del 23 de septiembre de 1911 donde se llamaba a luchar contra el mal gobierno, por la expropiación de la propiedad, el Estado laico, y: Tierra y libertad. Movimiento que se vio mermado por la desventaja táctica de los magonistas, donde los líderes huyeron a los Estados Unidos y el 20 de noviembre de 1922 Ricardo Flores Magón, líder de los magonistas, fue asesinado en la ciudad de Leavenworth, Kansas.

Entre los aportes que este movimiento y el Partido Liberal Mexicano otorgan al derecho de los trabajadores están los puntos 21 al 33 del programa del partido citado, que fue publicado en Missouri el 1 de Julio de 1906⁹.

⁹ Paríó Vargas Alfonso, Op.cit. 73.



Entre las ideas que destacan es la regulación de los trabajadores del hogar, entonces servicio doméstico, obligar a los dueños de minas a actuar y procurar condiciones de salud e higiene, establece la obligación de los patrones rurales a dar a los jornaleros vivienda digna e higiénica.

Por lo que para Alfonso Pardío, en su obra Derecho del Trabajo; se considera al programa del Partido Liberal Mexicano como un antecedente directo del Derecho del Trabajo en México.

Estas ideas continuaron de la mano de un más venturoso Francisco I. Madero, por lo menos a lo que sus ideas refieren; prendieron el ánimo popular donde surgió el lema revolucionario de “Sufragio efectivo y no reelección”.

Lo que llama la atención del estudio realizado por Sergio Pallares y Lara en su obra es que Madero, en efecto, no luchó en sí por mejores condiciones laborales para los obreros, ya que en su ideal ellos no querían pan sino libertad y no le correspondía al gobierno el aumento a los salarios o la mejora de las condiciones de trabajo.

Es evidente que Madero no buscaba la reivindicación de la clase obrera, pues la única cláusula de carácter social en el plan de San Luis Potosí era referente a la restitución de tierras y fue esta última la que atrajo a los contingentes zapatistas y villistas. Madero no cambio nada las estructuras porfiristas de injusticia y explotación laboral por lo que podemos notar cierto desinterés hacía un cambio social de los menos aventajados de los factores de producción

Puede afirmarse que el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado; más tarde, sin embargo, el papel principal corresponde a las organizaciones obreras¹⁰.

El derecho del trabajo es un logro mas no fue un fin de la revolución en su inicio, la reforma que se buscaba por parte de los sonorenses era política y económica, la

¹⁰ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, Tomo I, p. 117.



meta de alcanzar una soberanía nacional, derrocar al dictador y con ello fortalecer la propiedad privada y el libre mercado fue la mecha que inicio una revolución comandada por burgueses y guiada por líderes de clase media que a través de sus ideales y métodos de convencimiento encendieron los ímpetus de la clase campesinos y obrera que los abusos de las clase altas protegidas por el porfiriato.

El Triunfo de la Revolución y el derecho del trabajo van de la mano desde el congreso Aguascalientes y la Constitución de Querétaro (1917) donde se fortaleció del derecho del trabajo en los artículos 5 y 123, como se especifica en la obre de Larios Díaz, “La reforma laboral de 2019 a debate”; en la citada Constitución se introdujeron nuevas ideas en cuanto a derecho laboral y la protección de los derechos que de ahí emanan; a) El Estado es un interventor y regulador entre los factores de producción, b) Se buscaba borrar la desigualdades sociales, c) Concebir al trabajador en su realidad humana y no como una cosa o propiedad, d) apartar los problemas laborales de la justicia civil , para lo que se fundaron la Juntas de Conciliación y Arbitraje, e) Extinguir las deudas laborales, en razón del empleo desempeñado y que estas no fueran heredables.

A través de Congreso Constituyente surgieron nuevas instituciones laborales:

- a) Jornada de Trabajo: Donde se limitaba a 8 horas el trabajo diario, 7 el nocturno y 7 y media el mixto; se regulo el derecho de maternidad, protegiendo su salario y pago íntegro.
- b) Salario: Se estableció el salario mínimo como una medida de protección para un pago que garantizará la subsistencia del trabajador y su familia.
- c) Salud en el trabajo: Se establecieron responsabilidades de los patrones para cuidar de los riesgos creados a los trabajadores, buscando adecuadas

- d) normas de higiene, basadas en la teoría del riesgo creado y el pago de indemnizaciones por padecimientos o muertes en los lugares de trabajo.
- e) Estabilidad en el empleo: Es el derecho de un trabajador para permanecer en su empleo, mientras no haya motivo o razón justificado para su separación. Se hacen nulas las cláusulas contractuales que significarán renuncia de derechos laborales.
- f) Libertad sindical o de asociación: Se protege a grado constitucional el derecho de los trabajadores a la asociación, derecho que solo tenían los patronos, también surge la contratación colectiva que da el resultado de la interacción entre sindicato y patrón, logrando así mejores negociaciones para proteger los derechos y prestaciones laborales de los obreros.
- g) Derecho de huelga: Surge como medio para conseguir el equilibrio entre los factores de producción o de los servicios, y la discusión razonada en tre ambos, esto es, la negociación colectiva¹¹. Aquí se busca una mayor armonía sindicato (obrero) –patrón.

Como ya se ha mencionado no era fin original de la revolución de los sonorenses regular o proteger el trabajo, menos teniendo un país mayoritariamente agrícola, sin embargo con la unión de los trabajadores a los movimientos, se debió en gran parte a la incorporación de Obregón y Elías Calles, que siendo de la clase media apoyaron la reforma social, determinando así la clase social de la Revolución y por tanto de la independencia.

¹¹ Larios Díaz Enrique, op.cit. 18.



Cuando la guerra revolucionaria se tornó en contra del usurpador los campesinos y los obreros luchaban con diferentes guía, mientras el sector del campo estaba al mando de Villa y Zapata el movimiento obrero es más a fin al ejército constitucionalista de Carranza y el grupo sonoreño. Apoyados por la casa del obrero mundial que surgió durante el mandato de Madero en 1922.

Sin embargo Carranza no era muy a fin a las ideas de expropiación de la propiedad privada y del mando obrero, ideas racionalistas como las de Francisco Ferrer no eran la primicia de Carranza quien primero buscaba consolidar su movimiento y luego partir a la reivindicación social.

Sergio de la Peña apunta que para transitar del sistema Porfirista de hacendado-peón al capitalismo industrial que se sostenía en la relación capital trabajo; sustentado el edificio social dando como resultado un México social hacía mediados del siglo XIX. De esta manera pudo surgir la primera de las grandes confederaciones obreras, fundado por Luis Napoleón Morones: la Confederación Regional Obrera Mexicana, en 1918, más tarde Napoleón Morones sería nombrado por Plutarco Elías Calles como Secretario de Industria Comercio y Trabajo.

La creación del 123 constitucional paso por etapas, desde la discusión entre conservadores y liberales por un cambio rápido o tenaz a través reformas rápidas, donde los liberales buscaban que a través acciones drásticas, sin embargo Carranza llegó a considerar métodos como la huelga como un daño, no solo a las empresas sino al desarrollo económico.

Cuando se Carranza convoca, en 1916, al congreso constituyente para formar la nueva Constitución, donde entre las discusiones de la implementación de la cámara y los precintos se dieron acaloradas discusiones se formó poco a poco nuestra Constitución vigente.



El artículo 123 tiene génesis en la vigésima sesión ordinaria cuando se inició la discusión del artículo 5 de la Constitución, artículo que no fue del todo aceptado por los constituyentes y aun así se dio origen al artículo 123, naciendo dentro de los debates para la creación del artículo 5 constitucional.

En un principio la relatoría del 123 constitucional de 1917 no estaba en los planes de Venustiano Carranza, no tomaba en cuenta los derechos de los trabajadores y tampoco se buscaba alzarlos a nivel constitucional. Sin embargo los diputados obradoristas orillaron al congreso constituyente a llevar a un camino hacia la constitucionalidad dentro de un título o capítulo específico. De esta manera se logra que la Constitución de 1917 como socialmente avanzada y reconocida a nivel mundial.

Con la promulgación de este artículo 123 y por la entrada en vigor de la Carta Magna vigente se buscaba proteger a los trabajadores a través del flamante y reconocido artículo 123, siendo hasta mediados de la década de los sesenta donde se reconoció, a nivel constitucional, a los trabajadores que prestaban sus servicios al gobierno; con la adición del apartado B del 123 constitucional. Lo que Enrique Larios Díaz considera como un régimen de excepción. Por lo mismo tenemos dos leyes reglamentarias para el mismo artículo, donde la llamada ley burocrática depende de la Ley Federal del Trabajo en lo que ella no prevé a través de la figura de la supletoriedad.

La lucha revolucionaria no solo dejó un cambio en el régimen político nacional y en la manera en que el pueblo ve la democracia, el 123 constitucional se fortalece con sus leyes secundarias, en este caso la primera fue la primera Ley del Trabajo, catorce años después el 18 de agosto de 1931; lo que permitió un mejor funcionamiento de las corporaciones obreras y, al mismo tiempo la institucionalización del que sería el partido de Estado por más de setenta años a través de sus presiones sindicales y campesinas.

Con la promulgación de la ley de 1931 se buscó regular las relaciones entre los factores del poder



Mucho más tarde en 1970 la Ley Federal del Trabajo empezará a reglamentar el apartado A del 123 constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para el apartado B. Esta ley protege las instituciones que describimos con anterioridad, como la estabilidad en el empleo y la reglamentación del límite de las jornadas laborales; protege los derechos individuales y colectivos de los trabajadores además de defender los derechos procesales a través de la implementación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde los funcionarios están obligados a procurar y administrar la justicia laboral pero no en el sentido tradicional de igualdad entre las partes, lo que no significa una inclinación inconstitucional hacia la parte obrera (actora), más bien es una interpretación de las leyes y situaciones que busque el equilibrio entre los factores de producción que claramente e innegablemente presenta situaciones a favor del patrón al ser económicamente más grande y tener la posibilidad de controlar pruebas y argumentos a su favor, lo cual se presenta al ser el lugar de trabajo donde se depositarían muchas de las pruebas que la misma ley prevé.

Lo que resultó importante es que el legislador entendió lo anterior, donde con lo único con lo que cuenta la clase obrera es con su propia fuerza de trabajo por lo que tomó conciencia a la hora de legislar y que el trabajador puede “con facilidad puede pactar condiciones inferiores incluso a las legales, sometiéndose en tal situación de desigualdad a la voluntad discrecional y la superioridad económica del empleador¹²”. Por lo que se estableció la irrenunciabilidad de derechos laborales y el principio in dubio pro operaria, inclinando las dudas a favor de la parte en desventaja: el obrero.

Ambas Leyes continuaban con el fin de una justicia laboral distinta una que “una justicia laboral que se impartiría por órganos de conciencia y no por jueces

¹² Larios Díaz, op.cit. p.19



formales (art. 535 de la Ley de 1931)¹³. Se buscaba que hasta cierto punto estuvieran alejados de tecnicismos legales y su forma de analizar las pruebas no los eximiera de expresar motivos y fundamentos legales en los que sostuvieran sus resoluciones.

En las intervenciones de José Natividad Macías y Héctor Victoria, hacia la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se habló de la necesidad de que cada entidad federativa tuviera su propia Junta Local de Conciliación para la administración de justicia laboral.

La naturaleza de las Juntas de Conciliación, sustentadas en el artículo 123, fracción XX de la Constitución de 1917, en primer lugar Narciso Bassols dijo que las Juntas no tenían la naturaleza de Tribunal sino de instancia administrativa debido a que no concordaban el sistema de jerarquía y presentación de recursos de un proceso común llevado en las otras materias, lo anterior a pesar de su facultad para emitir laudos.

Fue en 2012 cuando ocurre un gran retroceso en materia laboral, violando el principio de progresividad de los derechos humanos que, entre otros, deben regir a las normas jurídicas; se reconoció la subcontratación, se incluyeron en la ley los contratos a prueba y por capacitación en una clara manera de flexibilizar el derecho del trabajo a favor del patrón dándole alternativas para facilitar el despido o eludir responsabilidades, además el trabajo temporal y por hora se volvieron una opción disfrazada de flexibilidad que claramente solo ayudaba al patrón. Por último y no menos importante se dio la modificación al artículo 48 en cuanto a limitar el total de los meses de salarios caídos pagados al 100%; se redujo a solo 12 meses y el restante se pagaría tras una vana proporcionalidad.

¹³ Pallares y Lara, op.cit. p. 312.

Aunque se supone que desde la Constitución de 1917 el derecho del trabajo se rigió por la lucha social así como la búsqueda de un equilibrio y regulación de los factores de producción podemos notar que desde la entrada de los gobiernos neo liberales o los tecnócratas el derecho social ha venido en declive “a través de la legalización de las conductas patronales para la utilización desprotegida de la mano de obra y desechamiento, sin importar las grandes brechas¹⁴”.

Hasta aquí hemos visto como a partir de la incorporación del sector obrero y campesino, que han y siguen sufriendo abusos por parte de los dueños de los factores de producción, a la lucha revolucionaria así como la influencia de los hermanos Flores Magón, los trabajadores lograron hacerse escuchar para que se les protegiera a nivel constitucional y así lograr un equilibrio con los grandes magnates que manejaban a sus antojo las condiciones laborales, no solo se peleaba una reducción de la jornada, vacaciones o la prohibición del trabajo infantil, se peleó por la dignidad que tanto ánimo dio a los revolucionarios franceses a través de las obras de Sieyes, se buscaba un camino a que el trabajador fuera reconocido como una persona por su valor en sí y no por el valor que el dinero y las posiciones les daban.

El 123 constitucional, desde su creación es la ventana a la dignidad y protección de los trabajadores, tiene su propia naturaleza. No busca la expropiación, aunque las ideas de la Casa del Obrero mundial lo llegaron a pensar, de la propiedad del patrón; busca que las condiciones laborales de los obreros sean respetadas y los trabajadores cuenten con lo mínimo indispensable para subsistir y tener un desarrollo humano digno a lado de sus familias.

Desde la promulgación de la Constitución de 1917, su artículo 123 fue reconocido como el más social de la época, vanguardista y humano buscó que los trabajadores tuvieran una protección digna a sus derechos.

¹⁴ Larios Díaz, op.cit.24.

Aunque la esencia del mismo permanece en la actualidad, es en especial en las leyes secundarias donde este se desvirtúa; con la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo anteriormente mencionada y la reforma del 2019 en especial al artículo 47 (tema en el que se especializará el presente estudio) me atrevo a decir que el artículo 123 sigue cumpliendo con su cometido; dar a nivel constitucional una protección a los derechos de los trabajadores, sin embargo al ser regulado lo que fundamenta es cuando pierde fuerza, en la práctica jurídica, ante sus normatividad secundaria. ¿Por qué? Lo explico a continuación:

Los principios que rigen el derecho del trabajo son los siguientes:

Principio In dubio pro operario: Si existe duda deberá preferirse y aplicarse la que más favorezca a los trabajadores.

Salario igual a trabajo igual: Un justo salario por el trabajo prestado.

Estabilidad en el empleo: Reviste importancia inimaginable y materializa el reclamo capital de los trabajadores para garantizar su sustento como la dignidad de la persona y también de su familia¹⁵.

Progresión económica: A través de este principio se busca una protección a los trabajadores a través de un sistema de normas que tienen como fin las soluciones a los problemas que surjan entre los factores de producción.

Tutela y dignificación del trabajador: El Estado está obligado a velar por los derechos del trabajador, que no sea menoscabado en su dignidad.

El trabajo no es un artículo de comercio: Principio que ya no parece tener fuerza pues día a día se ofrecen empleos con pocas posibilidades de ayudar al bienestar del trabajador y es la aparición del ejército de parados Marx lo que hace que el patrón compre, a su gusto, la fuerza de trabajo del obrero moderno.

¹⁵ Santos Azuela, Op.cit. p. 50.



Es fácil notar que con la **reforma del 2012** y su flexibilización contractual se ataca el principio de que el trabajo no es un artículo de comercio, el trabajador cede ante las condiciones de necesidad a trabajos con pocas o nulas prestaciones de ley, que en ocasiones ofrecen, como si fuera un beneficio y no un derecho irrenunciable de los trabajadores que obliga al patrón, se ofrecen “prestaciones de ley”.

Viola la estabilidad en el empleo a través de la tercerización del artículo 15, con la legalización del llamado outsourcing y la facilidad que se le dan a los empleadores de evadir responsabilidades a través de empresas ajenas o bien de ellos pero con diferente razón social, este artículo aunado a los contratos a prueba o por capacitación dan al patrón la facilidad del despido sin consecuencias.

El principio de tutela es atacado cuando se permite el límite de salarios caídos, mismo que son un derecho del trabajador, a manera de indemnización, por los daños posteriores a un despido. Esta reforma es claramente a favor del patrón cuando se lleva un despido ante las Juntas de Conciliación.

El artículo 123 **en la reforma de mayo de 2019**, en cuanto a libertad sindical se refiere se celebra que la democracia “ha llegado a los sindicatos”, sin embargo esta reforma tiene retrocesos que son evidentes y necesarios de estudio.

Con la desaparición de las Juntas de Conciliación se rompe con el fin que tanto se discutió durante la promulgación de la Constitución de 1917 y su laureado artículo 123; ya no son más las mismas Juntas, órganos alejados de los malos usos del Poder Judicial y su carácter estricto las que administraran justicia, por el contrario, es este Poder Judicial el que absorbe por la reforma la justicia laboral, dejándola fuera del poder ejecutivo. Con la propuesta de una justicia más pronta y expedita se crean los Juzgados Laborales, locales y federales, que tienen la misión de ordenar los procesos de manera eficiente.



El detalle aquí está en la forma en que se impartirá justicia y la carga de la prueba, que por su puesto se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, que con genuino toque de neoliberalismo se posan sobre el 123 constitucional para parecer legales, sin embargo la falta de algunos elementos al mismo artículo constitucional hacen que este pueda ser desvirtuado; el 47 de la Ley del Trabajo es un claro ejemplo cuando vemos la facilidad que se tiene para modificar algo tan sustancial como el despido, bastó un plumazo para hacer exponencialmente flexible el despido y poner a favor del patrón la balanza en cuanto a tiempo y carga de la prueba refiere.

El hecho de que se pueda despedir con cierta facilidad al obrero y ya sin la obligación del aviso de despido, aunado a que se elimina la presunción de que se injustificado por la falta del aviso por escrito, es claro que no sigue el cauce constitucional de progresividad de derechos humanos o bien hace obvio la inclinación patronal de las leyes laborales.

No podemos decir que vamos por buen camino cuando el despido es más flexible y se ha reducido la cantidad a pagar de salarios caídos, aun cuando en juicio se demuestre que el trabajador tiene la razón. La realidad de la justicia laboral es que las leyes se han inclinado para favorecer a la empresa como medio de producción y sus ganancias mas no para garantizar a los trabajadores un adecuado acceso a la justicia.

El crecimiento de la economía neoliberal ha influido en la forma en que los gobernantes y legisladores ven las relaciones de producción, siendo la idea que mientras más protegido este el dueño de capital más crecerá el “todo” de la población, sin embargo bajo el cobijo de ciertas mejoras se han ido modificando las leyes para ir deteriorando al 123 y su propósito original: salvaguardar los derechos de los trabajadores.

El fin de una regulación laboral no solo se centra en un juicio tradicional, donde la igualdad de las partes es central para su fin, en este caso la clara desventaja de

los trabajadores, tanto económica y política, como de influencias o peso social, merece que se busque que la justicia equilibre la circunstancias.

Desde la reforma laboral del 2012 en México el Doctor Héctor Santos Azuela ha estudiado este tema el ve que desde que la socialización del derecho del trabajo moderno emerge como un sistema de normas, principios o instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones laborales, de suerte que se proteja y se promueva el interés de los trabajadores. En la dogmática se le contempla como el conjunto de reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados y quienes laboran para ellos bajo su autoridad y dependencia, rige consecuentemente, las relaciones que nacen del contrato de trabajo. Lo anterior con una naturaleza ambivalente; individual y colectiva, así como social y comunitaria¹⁶.

Podemos ver que el autor cita que el derecho del trabajo sostiene una imbricación curiosa en sus relaciones, tiene rasgos distintivos de las demás ramas del derecho.

El derecho del trabajo es un triunfo de los Estados democráticos modernos, aparece como un ordenamiento que responde a los reclamos, abusos que se mantuvieron por décadas por parte de los industriales hacia los trabajadores que se vieron en la necesidad de migrar a las nuevas ciudades industriales en busca de poder dar sustento a sus familias. La justicia laboral y su administración en los ahora juzgados laborales merece especial atención ya que la afectación a un trabajador despedido va más allá de dejar recibir un sueldo; pierde seguridad social, medicinas, médicos para su familia, deja de poder pagar un hogar para los suyos, en fin una falta de una íntegra protección a los derechos del trabajador es un ataque a muchas víctimas.

El derecho al trabajo se ve violentado por la falta de equilibrio entre las partes que integran los factores de producción. Es un error pensar que los trabajadores tienen

¹⁶ Santos Azuela, *Fundamentos y reforma...*, op.cit.



las mismas posibilidades de librar un juicio que la parte patronal, los recursos técnicos, económicos e, incluso de administración de archivos o personas para la presentación de pruebas.

Los trabajadores dependen de ciertas presunciones legales que los defienden de los abusos de los patrones, las presunciones sirven de equilibrio en situaciones donde la parte obrera se ve desfavorecida. La ventaja que tiene el patrón evidente cuando notamos que puede presentar pruebas o incluso forzar al trabajador a firmar hojas en blanco o su renuncia. En el mejor de los casos pueden darle finiquito de inmediato, en otras ocasiones solo firman dicha renuncia sin tener un asesor jurídico que los guía para la defensa de sus derechos.

Un procedimiento laboral debe inclinarse por ser un mediador, no solo en la parte conciliatoria, las autoridades laborales deben ser conscientes de que no puede tratarse el derecho del trabajo como un juicio civil o administrativo, la propia naturaleza de los actos que se regulan impide que las partes que litigan en la materia puedan estar en igualdad de circunstancias. Por eso es necesario tener una legislación que proteja al trabajador a través de una ley que equilibre y no solo disponga.

El despido es el arma más grande que tiene un patrón para el control psicológico y económico de los trabajadores, como ya se ha mencionado, al ser dueño de los medios de producción, tiene la facilidad de disponer de los puestos de trabajo. El hecho de que el aviso de despido sea necesario para un despido justificado da formalidad al mismo y pone en equilibrio a las partes, durante los últimos años, en especial desde el 2012, los cambios de régimen y de partido político a nivel federal han traído consigo reformas en materia laboral que, contrario a lo dispuesto en los principios de los derechos laborales, en especial a lo que la progresividad se refiere, han ido deteriorando los medios y recursos de los trabajadores para acceder a la justicia.

La realidad de los trabajadores está lejos de que marca la ley, el abuso de los patrones no solo recae en el acto de despido, desde el principio hay afectación en



la contratación, como lo es la firma de pagarés u hojas en blanco como requisito de contratación.

Lo anterior provoca que cuando el patrón lo desea despide al trabajador, alegando que ya hay una renuncia previa, es aquí donde debe haber una reforma que busque una formalidad obligatoria para hacer valer este acto jurídico, sin embargo la tan y mal aclamada reforma laboral del 2019 fortalece las herramientas patronales.

Lo anterior cuando se da la oportunidad al patrón de poder demostrar el despido como una opción para proteger sus intereses sin la necesidad de la ratificación o entrega el aviso de despido, esto pone a en su favor la balanza de la administración de justicia, ya que es obvio que tiene la facilidad de fabricar pruebas o manipular documentos al ser dueño y administrador de los medios de producción.

En la realidad no hay turnos de 8 horas, los trabajadores tienen que, en muchas ocasiones, soportar abusos, pero la necesidad los hace resistir esto para poder conservar su trabajo.

La reforma del 2019 no solo afecta a los trabajadores con el citado aviso de despido al no ser obligatorio como requisito para que formalizar un despido bajo las circunstancias del artículo 47 LFT, también la conciliación obligatoria como un requisito para acceder a los nuevos Juzgados Laborales es más una presión a los trabajadores para ceder a precarias indemnizaciones, que desde siempre se negocian en las todavía existentes juntas.

Esta conciliación es más una forma para que el trabajador no continúe con un proceso, donde de manera “tradicional” se permite que el patrón pague al trabajador menos del 50 % de la cantidad que le corresponde por ley. Actualmente con la reforma del 2019 estos procedimientos, con clara inclinación patronal, se vuelven obligatorios.



Como se ha presumido esta reforma busca reducir drásticamente el tiempo que durarán los juicios laborales. Lo interesante es que la atención se verá concentrada en mayor parte hacia la conciliación, donde entre los argumentos a favor de patrón será que la falta de aviso de despido justificado o su ratificación ante el Juzgado correspondiente ya no es una presunción a favor del trabajador, al contrario el patrón podrá argumentar tener los medios probatorios necesarios para probar la validez de su despido.

La carga de la prueba de revierte en este rubro; ahora el trabajador tendrá que probar lo injustificado de un despido, frente a la ventaja del patrón al tener acceso a documentales, hojas en blanco y la presión sobre otros trabajadores para apoyo como testigos.

La justicia laboral surge no para buscar la igualdad, sino para buscar un equilibrio entre los factores de producción. Se tiene como propósito que el dinero y la fuerza económica, política y social del sector patronal no se vuelvan una ventaja para los dueños de los mismos.

La realidad de la justicia laboral es un evidente tortuguismo en la administración de justicia, una falta de personal plenamente capacitado con instalaciones dignas y cargas de trabajo adecuadas. Las conciliaciones dan como resultado percepciones monetarias muy bajas, lo que con la reforma no cambiará ya que no hay norma que garantice un mínimo establecido para favorecer de verdad al trabajador.

La experiencia que nos guía nos dice que se buscará que los trabajadores cedan desde un principio a la etapa de conciliación; si antes de la reforma se tenían ventajas reforzadas o aceptadas por la necesidad económica latente de los trabajadores ahora, con un aviso opcional y una etapa de conciliación obligatoria podemos estar en camino a una ley patrona y no a una búsqueda del equilibrio y justicia laboral.

Hablar del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es prácticamente estudiar todo lo que a la justicia laboral se refiere, por qué recae en que son las causas para que, de manera justificada y unilateral, el patrón rescinda la relación laboral sin responsabilidad.

Si un trabajador cae en las situaciones ahí descritas podrá ser rescindido sin responsabilidad para el patrón, sin embargo hasta mayo de 2019 la mera falta del trabajador no era suficiente, se tenía que entregar por escrito al trabajador o bien ser ratificado ante la junta de conciliación correspondiente. Después de la reforma se da la opción al patrón de comprobar en juicio la causa justificada de despido, sí a la parte del juicio con todo a su alcance, listas de asistencia, hojas en blanco, actas de hechos.

Por eso la importancia trascendental de este artículo de la Ley Federal del Trabajo. Hasta antes del 2019 se tenía la presunción de la entrega del aviso de despido como una obligación del patrón para poder formalizar el despido justificado.

En un punto de vista patronal tenemos la obra de Pérez Chávez se entiende *que “que debe tenerse previsto que el entorno cambia y en la medida en que un trabajador no observa las políticas establecidas en el contrato individual de trabajo, debe, aplicarse una sanción por el incumplimiento de dichas normas”*¹⁷.

He aquí una de las características de la importancia de este artículo, como ya sabemos el patrón puede despedir a los trabajadores como un acto unilateral, no solo frente a acciones previstas en el artículo 47 de la LFT, el contrato y el reglamento interior de trabajo se vuelven un medio de protección patronal y no solo una forma de controlar las conductas de los trabajadores.

Lo anterior teniendo en cuenta que el reglamento en un contrato individual de trabajo es, generalmente, un acto unilateral de la voluntad del patrón donde

¹⁷ Pérez Chávez José, “Guía Práctica laboral y de Seguridad Social”, México, Taxx, 2014, pp. 73.



acciones o conductas como los retardos pueden constituir razones para descuentos, o bien, despidos supuestamente justificados.

“En el artículo 47 de la LFT se enumeran diferentes causales por las que se puede rescindir la relación laboral por parte del patrón sin incurrir en responsabilidad; algunas pueden probarse, sin dificultad alguna, en laudos ante las JCA, pero otras son difíciles por lo subjetivo de algunos conceptos que se manejan en tal ordenamiento”¹⁸.

He aquí una parte importante del estudio, desde un punto de vista patronal; si lo razonamos junto a la idea que lo precede podemos ver claramente que el patrón tiene a su alcance medios probatorios que lo ponen en clara ventaja sobre el trabajador. Muchas veces estas pruebas consisten en las ya mencionadas hojas en blanco o bien listas o documentos internos que bien pueden ser alterados por los patrones para así ser favorecidos en un juicio.

Eliminar las presunciones laborales que equilibran las relaciones de producción puede resultar en que la justicia se incline a un solo lado; el patronal, que de por sí se encuentran en ventaja económica, misma que se puede fortalecer a la hora de que la presión económica aparece y obliga al trabajador a ceder a lo planteado por el patrón, esto unido a la conciliación obligatoria, provocaran que los despidos sean indemnizados conforme a las necesidades del patrón.

Los cambios en el artículo 47 son importantes, aunque no son textualmente significativos sí lo son en sus resultados en los juicios laborales, se ha buscado tener juicios que no cuesten tanto dinero a los patrones aunque esto signifique retroceder en la aplicación de los derechos laborales.

Los cambios en la administración de justicia serán drásticos, el principio de progresividad se ve ignorado en las situaciones descritas, como el jurista Gilberto Chávez Orozco en la obra “La reforma laboral de 2019 a debate”, donde es

¹⁸ OBCIT, Pérez. Pp. 73.

colaborador. “A partir de la reforma, la falta de entrega del aviso solo genera la presunción de que el despido fue injustificado, pero admite prueba en contrario para acreditar que el despido fue efectivamente justificado. Antes y después de la reforma, además de dar el aviso de rescisión, el patrón debe demostrar la justificación del despido.

Esto significa que en los términos del texto reformado, la falta de aviso de rescisión carecen de relevancia sobre la justificación del despido, pues, aun sin el aviso, bastará que el patrón acredite que el despido fue justificado para que sea relevado de responsabilidad”¹⁹.

El equilibrio, y no la igualdad entre las partes, es el alma del derecho laboral; como ya se ha mencionado las relaciones de producción no garantizan que sus factores o participen estén en igualdad de circunstancias.

La lógica del modelo económico que rige el mundo es obvia, quien tiene la fuente de trabajo tiene el capital con el que adquiere la fuerza de trabajo obrera, es el patrón quien pone las verdaderas condiciones de trabajo, muchas veces ilegales o abusivas, esto aunado a la necesidad del trabajador de proveer sustento a su familia se traduce en una clara ventaja para el empleador.

Es por eso que surgen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, más que como una autoridad Judicial tradicional, como una autoridad formalmente dependiente del Poder Ejecutivo y materialmente jurisdiccional al tener laudos equiparables a una sentencia.

El fin de una regulación laboral no solo se centra en un juicio tradicional, donde la igualdad de las partes es central para su fin, en este caso la clara desventaja de los trabajadores, tanto económica y política, como de influencias o peso social, merece que se busque que la justicia equilibre las circunstancias. Es por eso que se reitera que no vamos en un buen camino hacia la justicia laboral, aunque el

¹⁹ Chávez Orozco Gilberto, “La reforma laboral de 2019 a debate”, Tirant, México, 2019, pp.76.



artículo 123 siga en su lugar y siga siendo rector de la dignidad de los trabajadores, las reformas a sus leyes secundarias así como la influencia de intereses privados, locales y extranjeros, han ido llevando en sentido contraria la evolución del derecho del trabajo a favor de los trabajadores.

III. La tutela patronal en el artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, la insumisión al arbitraje y la conciliación como armas del patrón.

La tutela patronal empieza cuando la ley favorece al sistema capitalista de producción sin antes equilibrar la administración de justicia entre los miembros de los factores de producción; como ya se mencionó en el capítulo pasado el fin de la justicia laboral no es la igualdad entre patrones y trabajadores, es crear equilibrio entre ellos.

La ley laboral en México, desde su fundamento en el artículo 123 constitucional parece mantener su título de la más social y protectora de sus trabajadores, sin embargo desde la llegada de los tecnócratas al poder se han ido haciendo modificaciones que poco a poco han dado terreno a una justicia más patronal que laboral, esto cuando a la hora de la administración de justicia, contratación o un conjunto de ambas se permite al patrón tener libertades que pasan por encima de los derechos de los trabajadores, facilitando el despido o la contratación a su gusto y conveniencia.

Las reformas patronales, porque sería contradictorio llamarlas laborales más importantes ocurrieron debido a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019, donde claramente hay una violación del principio de progresividad sobretodo en el ejercicio de la defensa jurídica de los trabajadores que son despedidos injustificadamente.



Anteriormente se describió como la falta de equilibrio entre los factores de producción se puede incrementar con la modificación al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; donde el patrón tiene como opción presentar o no el aviso de despido para después demostrar lo que a su derecho convenga en un juicio, esto será analizado como la principal tutela patronal, junto con la conciliación que puede dejar de ser un beneficio para convertirse en complice de la justicia patronal de a “contentillo”.

La reforma de 2012, propuesta por Calderón cuando agonizaba su mandato y la de Peña, aprobada y publicada hasta 2019 por la administración de López Obrador se desglosan aún más que en capítulo anterior con el fin de explicar las ventajas que ha ido obteniendo el patrón por las reformas de la última década a la Ley Federal del Trabajo.

Después de la consolidación del régimen neoliberal y tecnócrata en la administración de justicia laboral con las reformas de 2012 y 2019 la Ley Federal del Trabajo y, por supuesto el artículo 123 constitucional han tenido un cambio trascendental primordialmente en la práctica jurídica.

Como ya se ha mencionado el deber ser del derecho del trabajo es equilibrar los conflictos que se susciten entre los integrantes de los factores de producción, respaldado en principios que sirven de guía para la tutela de derechos laborales, sin embargo la presión política y económica tanto de los países miembros de los tratados internacionales de comercio como de las confederaciones patronales, en especial la COPARMEX, se adjuntó a la reforma laboral la flexibilización del despido, al principio con contratos violatorios de la estabilidad en el empleo y limitación inconstitucional de los salarios caídos a doce meses (reforma LFT 2012) hasta la evidente y deshonrosa flexibilidad del despido de Nueva Ley Federal del Trabajo (2019). Lo que se ha convertido en una auténtica tutela patronal cuando se modificó el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, donde el cambio pocas palabras, la justicia inclina hacia el sector patronal al eliminar que el

despido sea nulo en caso de no entregar el aviso de despido, mismo que se ha vuelto opcional e intrascendente.

El fin de la reforma era acabar con el rezago de la justicia laboral a través de juzgados laborales, con un proceso más eficiente, eminentemente oral y sumario, auxiliado por personal calificado, esta vez pasaría al poder judicial local o federal, según corresponda, convirtiéndose en una autoridad formal y materialmente jurisdiccional.

La nueva institución de la conciliación prejudicial se funda con la intención de economizar la administración de la justicia laboral, dejando el litigio a un lado, pretende que más del 50% de los casos se desahoguen antes de llegar formalmente a juicio.

En caso de que después de la forzosa etapa prejudicial de la conciliación, limitante de derechos humanos al acceso a la justicia y la igualdad jurídica, condicionándolos a una etapa previa, que desde el punto de vista de extrema necesidad de un trabajador que fue despedido y no ha recibido su indemnización o mínimo su último salario condicionan su voluntad y ganas de justicia a una necesidad apremiante de un ingreso vital para él y su familia. Incluso tomado como base a la conciliación como una vía que se opone para la solución de conflictos o desavenencias entre los seres humanos ²⁰ o también como un mecanismo alternativo de solución de controversias, de características auto compositivas²¹.

El porqué de esto puede convertirse en una tutela hacia el patrón empieza desde el momento del despido, nombrada por la Ley Federal del trabajo como rescisión laboral, del contrato de trabajo, por lo que se puede definir de la siguiente manera: La rescisión laboral o del contrato laboral, implica la terminación de este y la extinción de la relación jurídica que vincula a las partes, por razón del e

²⁰ Op.cit. Luis, Díaz Mirón, p. 87.

²¹ Ibídem, p. 91



incumplimiento, de alguna de ellas a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo²².

La tutela patronal comienza cuando entendemos al despido como un acto unilateral del patrón para terminar con la relación jurídica que lo une al trabajador, dejando al trabajador y su respectiva estabilidad laboral en manos del patrón, independientemente si es despido justificado o no.

Anteriormente en la leyes secundarias del 123 constitucional de 1971 y 2012 existía la obligación patronal de entregar aviso de despido al trabajador cuando el obrero incurriera en algunos de los supuestos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de la reforma al art. 47 de la LFT de 2012, este aviso podía ser entregado personalmente y por escrito al trabajador, en caso de que el patrón se viera imposibilitado a dicha notificación debía entregarlo a Junta de Conciliación correspondiente para que la misma lo notificará al último domicilio que el patrón tuviera registrado del trabajador a rescindir. La falta de este aviso volvería nulo y el despido, y, por ende, se tomaría como injustificado.

Esto equilibraba las presunciones ya que el patrón, al ser dueño de los medios de producción podía manipular hechos y circunstancias que junto con su capital y facultad de mando podrían opacar o confundir a la justicia.

La necesidad impetuosa de la entrega de este aviso lograba que, en la medida de lo razonable ya que siempre hubo despidos arbitrarios, el patrón buscará evitar despedir de manera injustificada a sus trabajadores. Aunque las prácticas ilegales para dichos despidos se inclinaron hacía las renunciaciones forzadas, firma de papeles y pagarés en blanco con el fin del amedrentar a los trabajadores de no demandar, ya que la falta del citado despido se pagaba con las indemnizaciones del 123 constitucional y los artículos 49, 50, 162 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

²² Pardío Vargas Alfonso, op.cit. p. 286.

La reforma comenzada en 2017 y que después de la transición política del 2018, junto con las presiones del Nuevo Tratado de libre comercio en América del Norte, el nuevo gobierno puso en marcha la consolidación de la misma, entre lo que destaca, favoreciendo al sector patronal es la modificación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que por unos simples renglones modifica la carga de la prueba, elimina la presunción del despido injustificado y da tiempo suficiente al patrón para estar en la posibilidad de armar pruebas cuando la etapa judicial lo disponga. *Ver cuadro 1.*

Ley Federal del Trabajo 2012. Art. 47	Ley Federal del Trabajo 2019. Art. 47
<p>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.</p> <p><i>Párrafo adicionado.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Párrafo adicionado DOF 04-01-1980.Reformado DOF 30-11-2012.</i></p>	<p>El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal 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 falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.</p>



Como podemos ver en el 2012 el aviso de despido se volvía trascendente ya que el trabajador tenía las herramientas necesarias para defenderse y proteger sus derechos incluso si era despido justificado. Cuando en 2019 se modifica dicho artículo y se deja sin importancia el aviso de despido al dar la oportunidad al patrón de demostrar en juicio las causas de rescisión además de eliminar la obligatoriedad de entregar de dicho aviso al entenderse como nulo el despido que no sea notificado mediante dicho aviso se da al patrón un control sobre la relación laboral donde tiene la facultad de despedir sin causa justificada, no entregar el aviso y más tarde elaborar pruebas como controles de asistencia, actas administrativas incluso testimonios bajo amenazas a sus trabajadores.

Eliminar el hecho que por falta de aviso por escrito sea nulo el despido abre la puerta a despidos arbitrarios, esta vez sin repercusiones o presunciones laborales que equilibren las cosas con los trabajadores.

Esto parece ser aplaudido por los empleadores ya que a primer plano puede poner en estado igualdad jurídica a las partes de un conflicto laboral, sin embargo y como se ha planteado el fin del art. 123 constitucional y la justicia laboral no es la igualdad de las partes sino el equilibrio en la justicia de los conflictos entre los factores de producción.

Como podemos ver el patrón obtiene una clara ventaja cuando se termina la relación laboral, sobre todo cuando está por voluntad exclusiva del patrón, ya sea justificado o no la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón implica solamente la voluntad del patrón y no garantiza una verdadera protección para los trabajadores.

El despido es un acto unilateral del patrón pero para ejercerlo debe pagar lo que la ley expresa para garantizar los derechos del trabajador; el aviso de despido consagrado en la última fracción del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo este hacía que, cualquiera que fuera la causa, se le tenía que dar aviso por escrito al trabajador, ya sea por directamente por el patrón o a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Lo anterior garantizaba que el derecho

del trabajador a la estabilidad laboral y la seguridad jurídica al saber con exactitud las causas de su despido y no lo dejaba en estado de indefensión, ya que el obrero sabía por lo que estaba siendo despedido y podía defenderse. Además al ser obligatorio, este aviso, obligaba al patrón a describir y, en su caso, demostrar las causas del despido.

Con esta modificación a este simple artículo, en su última fracción, se convierte al despido en una plena libertad y facultad de despedir a los trabajadores sin consecuencias, el proceso laboral ha cambiado para favorecer al patrón, aunque al parecer todo garantiza una mal planteada igualdad procesal entre los factores de producción.

Al iniciar el proceso el trabajador ya empieza sin la presunción que la falta de despido implica, la carga de la prueba se vuelca directamente hacia el trabajador, aunque parezca que el patrón la tiene en cuanto a demostrar el porqué del despido, el problema, como ya se ha mencionado está en el control directo que tiene el patrón sobre sus medios de producción y sus trabajadores.

“ Después de la reforma de 2019 el aviso de despido ha perdido importancia sobre la justificación del despido, pues, aun sin el aviso, bastará que el patrón acredite que el despido fue justificado para que sea relevado de responsabilidad”²³. En opinión del citado Gilberto Chávez Orozco esto y confirmando mi opinión, esto significa un retroceso en los derechos de los trabajadores, pues su situación dentro de un proceso les genera menos beneficios que antes²⁴, incluso los afecta cuando anula las pretensiones que se han descrito para el equilibrio en la justicia laboral. Sin embargo la prescripción puede jugar a favor del trabajador, lo que analizaremos más adelante ya que podemos considerarla un arma de doble filo.

²³ Chavez Orozco Guillermo, op. cit. 76.

²⁴ IBID, 76.



Una vez despedido el trabajador es cuando acude a la justicia laboral, sin embargo esta vez no será la demanda su primera opción, ya que además de la presión de los 60 días para presentar su demanda, ahora tiene que acudir a la instancia conciliatoria prejudicial como un condicionante para que pueda llegar a la demanda.

Esto solo suspende el plazo para la presentación de la demanda y, en caso de que la presión económica que ejerce ser el sustento de una familia y no contar con un medio de subsistencia adecuado para su familia puede ceder a una indemnización incluso menor a lo que marca la ley, atrás de esta negociación está una clara confabulación entre autoridad o bien, instancia conciliatoria, y patrón se convence al trabajador.

La conciliación en la “Nueva Ley Federal del Trabajo” es un nuevo instrumento en la búsqueda de la justicia laboral, que puede ser tomado como un escape de responsabilidad del Poder Judicial para trabajar sobre la justicia laboral o, bien, como una forma de hacer más expedita la justicia para los trabajadores y patrones evitando, en la medida de lo posible y con un deseado 50% de posibilidades, se enfrenten en un juicio.

Como lo menciona Alfonso Pardío la conciliación “ha sido de carácter vinculatorio en cuanto que las partes deben involucrarse en la etapa conciliatoria, pero siendo potestativo solucionar en esa instancia el conflicto planteado”²⁵

Luis Díaz Mirón ve como la conciliación en este nuevo juicio laboral es un método alterno para la solución de conflictos de características auto compositivas, se define como “la comparecencia necesaria o facultativa de las partes en un conflicto de intereses ante un tercero, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto que las separa”²⁶.

²⁵ Pardío Vargas Alfonso, op.cit. p. 501

²⁶ Mirón Díaz Luis, op.cit. 91.



Siendo una de las características que de la conciliación ser una instancia donde las partes de un conflicto acuden a un tercero para la solución a un conflicto, es un acto jurídico.

En materia laboral, la conciliación, siempre ha ido de la mano con la administración de la justicia, nació con el artículo 123 constitucional y se ha tratado de implementar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje desde su concepción, sin embargo, la carga de trabajo no ha permitido que se desarrolle de manera óptima a pesar de que siempre ha sido la primera de las etapas una comenzado el juicio, incluso antes de que se trabe la Litis.

Después de diversos foros y en un análisis que para muchos fue un logro del legislador el 24 de febrero de 2017 se modificó la fracción XX del apartada A del 123 Constitucional:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia. Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se registrarán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia,



objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales. La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución. En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia...(sic)

El Centro de Conciliación laboral serpa un organismo que materialice los nuevos principios constitucionales, tomando en cuenta los acuerdos internacionales con la Organización Internacional del Trabajo, el TMEC, entre otros, con el fin ya mencionado de alcanzar una solución expedita de los conflictos laborales, aunque pueda significar que las nuevas presiones procesales ayuden a que sean convenios alejados de la justicia.

Para esto, en la exposición de motivos, se plantea que hay una “necesidad de transformar el sistema de justicia laboral, ya que, se insistía, uno de los mayores problemas que afectaban a la impartición de una real justicia eran la existencia de mecanismos y factores anacrónicos”, sin embargo el autor anteriormente citado tiene razón al decir que cuando el legislador quiso acabar con la opacidad de la



Junta en general se fue muy lejos al cambiar de una conciliación opcional a una vía obligatoria de carácter constitucional, por medio de centros de conciliación especializados, imparciales, autónomos e independientes, mismo que actuaran de manera profesional auxiliados por una gran preparación.

Uno de los principales motores de la conciliación es la modernización de la impartición de justicia laboral, con las modificaciones y anexos a los artículos 590 y 684 a la Ley Federal del Trabajo se hace ver que se dispone de una etapa conciliatoria previa, donde deben asistir trabajadores y patrones. Una vez hecha la solicitud de conciliación, ya sea de manera verbal o escrita, el proceso no podrá exceder los 45 días naturales, el conciliador debe velar por los derechos humanos irrenunciables del trabajador y por no exceder este plazo. Todo lo vertido en la conciliación serpa confidencial y no podrá ser usado en el juicio.

En la audiencia se velara porque el trabajador tenga conocimiento de todos sus derechos y alcances de los mismos, después se hará una propuesta que el patrón puede o no aceptar, obvio. El conciliador será quien manejará la práctica con base a su facultades. Cuando exista conciliación entre las partes a dicho convenio logrado se le dará la calidad de cosa juzgada, si no llega a haber conciliación se dará a las partes la constancia de no conciliación que les permitirá continuar o, mejor dicho, comenzar con el procedimiento jurisdiccional correspondiente.

En caso de que no acuda el trabajador no se le dará la constancia de no conciliación por lo que no podrá continuar con el proceso, mientras en caso de no acudir el patrón ´podrá ser multado y se le dará como entendido que rechaza la conciliación, extendiendo al trabajador la constancia de no conciliación.

Un punto importante a analizar es que el plazo que dura la conciliación solo suspende el término de 60 días para la presentación de la demanda, lo que sumando los 45 días que debe durar prácticamente consume tres terceras partes del tiempo que tiene un trabajador, y esto en estado óptimo, para poder juntar pruebas y formular una correcta estrategia para la defensa de sus derechos.



Un plazo no menor pero si interrumpido para la presentación de una demanda que esta vez debe llevar consigo pruebas reduce significativamente los recursos monetarios y, por lo tanto, hace más propenso al obrero a ceder en la conciliación.

El patrón puede presentarse, negar la conciliación y más tarde preparar su contestación a la demanda con más tiempo, pues es obvio que necesita ser notificado de la misma para poder fijar la Litis, una vez conociendo las pretensiones del trabajador fortalece su ventaja al no existir la obligatoriedad del aviso de despido y su poderío para fabricar pruebas, mismo que tiene desde el momento de la contratación.

Una de las consecuencias de que la conciliación obligatoria es perjudicial para el trabajador es la re victimización de los trabajadores, misma que solo se prevé en el artículo 684 E, que versa acerca de cuándo están exentos los trabajadores de la etapa conciliatoria prejudicial y son cuando exista discriminación o acoso sexual, para lo cual, por convencionalidad, las autoridades están obligadas a actuar con perspectiva de género, sin embargo, ¿Cómo se puede demostrar que existió despido por discriminación si el patrón tiene todos los medios de prueba a su favor? Es claro que el patrón usaría sus propios medios para probar un despido simulado dejando al trabajador discriminado en calidad de un despido justificado, las formas de defensa y protección al trabajador se estudiarán en el siguiente capítulo.

La carga de la prueba como una forma de tutela patronal; aunque la modificación del último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo parece dar una responsabilidad extra al patrón al obligarle a demostrar las causas del despido en realidad es un beneficio ya que, eliminada la nulidad del despido por falta del aviso de rescisión, el patrón podrá en la contestación de la demanda probar con los medios a su alcance la validez del despido del trabajador, aunque esto parece mantener una línea continua desde las leyes pasadas un aviso de despido por escrito y respectiva presunción obligaba, en la medida de lo posible al pago correspondiente a los trabajadores, quienes si demandaban contaban con un



punto de equilibrio. Es en este despido donde empieza la tutela de patrón, reforzada por parámetros legales y temporales ya que el trabajador tiene en contra la prescripción, en un plazo de 60 días después del despido tiene que recuperarse del impacto psicológico, buscar asesoría particular o bien pública buscando encontrar cita y condiciones que pueden limitar su acceso a una representación pública correcta y gratuita.

Mientras el trabajador busca asesoría y solicita la cita para conciliación, aunque esta etapa prejudicial no puede durar más de 45 días naturales, el patrón puede imprimir a su antojo actas administrativas, comprobantes de retardos, testimonios de otros trabajadores rendidos bajo amenazas, en fin no existe equilibrio puesto que la carga de la prueba del trabajador para demostrar que el despido fue injustificado sigue en pie a la par que la del patrón, aunque la ley es clara y permite las mismas pruebas para ambos casos, se pierde el equilibrio entre los litigantes por la manera en que los mismos obtendrán las pruebas, por ejemplo la testimonial; un patrón puede obligar a un trabajador a mentir en una testimonial o ratificación e contenido y firma por el hecho de poder despedirlo, mientras que si la parte actora busca que unos de los compañeros que presentó su despido acuda a la junta es muy probable que reciba una negativa o un testimonio en contra guiado por el temor de perder su trabajo por perjudicar, aunque fuera por justicia, a su empresa.

Es claro que la base de la tutela patronal la encontramos en la flexibilidad del despido, aunque en este año (2021) se han hecho modificaciones trascendentales a la tercerización en la contratación sigue sin garantizarse la estabilidad laboral de manera plena ya que aunque el contrato se celebre entre el patrón real y el trabajador la flexibilidad en el despido continua y este patrón quien podrá despedir al trabajador sin la necesidad de un aviso, es más, solo necesita hacerlo de manera verbal y esperar el momento procesal oportuno para demostrar el porqué del despido, con tiempo suficiente para idear, con cierta crapulencia, una estrategia que pruebe su cometido.



Parece controversial pero las pruebas que puede obtener el trabajador se ven mermadas por el hecho de que puede ser despedido de manera intempestiva, sin tiempo para grabar o defenderse con medios digitales, ya que basta con se lo digan para que termine la relación laboral: “ tu rompiste la computadora, estas despedido” como un ejemplo se puede dar mientras el trabajador está concentrado en su trabajo, no alcanza a tener medios propios para defenderse y es acompañado a la salida, claro que más tarde se demostrara la maltrecha tutela obrera, pero dicha computadora en mal estado y con inventario controlado por el patrón pueden justificar un despido en la etapa laboral correspondiente, o bien dificultar el acceso a la justicia, mientras que con un aviso por escrito el trabajador haría uso de su derecho de audiencia para manifestar lo que su derecho convenga o bien negarse a firmar y así tener tiempo de auxiliarse de métodos electrónicos o testigos para su defensa.

Es necesario aclarar que el trabajador que incurra en una o varias causales, no significa necesariamente que será despedido; la razón es porque, en muchas ocasiones estas mismas causales se encuentran previstas en reglamentos internos de trabajo o contratos colectivos de trabajo, pero se prevén otro tipo de sanciones menos severas que el despido, y aun cuando se prevea dicho despido, tal y como se verá más adelante en este trabajo, tiene que cumplir con ciertas formalidades, a veces de carácter interno en la fuente de trabajo (investigación previa al despido, dichos reglamentos deben estar ratificados ante la autoridad laboral correspondiente y pueden ayudar a que algunas conductas no previstas en Ley Federal del Trabajo también sean reguladas, por ejemplo, los retardos donde es común se multe o descuenta al trabajador por los mismos, códigos de vestimenta o conducta en los diferentes establecimientos laborales.

Lo anterior junto con la omisión del aviso de despido y la facilidad de demostrar la casa de rescisión por parte de patrón facilitan que la sentencia favorezca al empleador cuando este se defiende con pruebas que fácilmente tiene a la mano.



La bien aventurada reforma al derecho colectivo de trabajo puede quedar obsoleta sin tocarle una sola letra, ya que, dependiendo de los procedimientos establecidos en cada contrato colectivo de trabajo, el patrón con ley en la mano puede rescindir a los trabajadores pasando por encima de la defensa sindical y colectiva, por eso la importancia de la nulidad del despido cuando no existía aviso de rescisión, se llega a una flexibilización del despido que en la circunstancias explicadas puede dejar al trabajador en desventaja cuando el fin de la administración de justicia laboral es, como se ha dicho, el equilibrio y no la igualdad entra las partes en un juicio laboral.

La interpretación de las pruebas hechas por los Tribunales Laborales, alejadas de presunciones o bien con difícil apego a las mismas, puede provocar que la parte actora que no haya sido favorecida en juicio acuda a los Tribunales Colegiados de Circuito en busca de justicia para que sea en el plano constitucional donde sean defendidos sus derecho y no solo se apegue a una justicia apegada, en su mayor parte aun ley secundaria. Se optará por nombrar la convencionalidad para la defensa de los derechos laborales ya que en primera instancia las pruebas del patrón pueden inclinar la balanza a su favor. Es to significa que el conflicto laboral en sí no durará los seis meses prometidos por la Secretaría del Trabajo, se alargarán respecto al juicio de amparo y su respectiva ejecución de sentencia, ya que para estar lo más cerca de la justicia se buscará que se respeten los derechos humanos y sociales en un plano de interpretación más especializado, convirtiendo al tiempo en el mejor aliado del patrón.

Anteriormente la última parte del artículo 47 otorgaba garantía de audiencia, legalidad y seguridad jurídica, a fin de conocer en forma clara y concreta los motivos del despido del trabajador²⁷.

En 2012 se cambió el criterio, tras la presión patronal se permite al patrón presentar el aviso directamente a la Junta de Conciliación y será esta quien lo

²⁷ Tena Suck Rafael y Morales Ítalo Hugo, Derecho procesal del Trabajo, Trillas, México, 2014, p. 134.



notificaría al trabajador. Sin embargo, no obstante la determinación de la Ley, en la práctica se volverá muy complejo y generará ineficacia de la instrumentación de la figura rescisoria, los razonamientos que los Tribunales Colegiados llevan a cabo para resolver la complejidad en que se ha envuelto el aviso de rescisión.

La tutela patronal existe debido a que la carga de la prueba puede favorecerlo sin un punto de quiebre que regule la terminación de las relaciones laborales, aunque la autoridad laboral requiera que quien pruebe debe ser el patrón es la falta de obligación y observancia al derecho de audiencia del trabajador a saber porqué es despedido lo que perjudica los derechos adjetivos de los obreros por las circunstancias que se han explicado la eliminación del aviso de despido se ha convertido en al mayor reforma patronal, disfrazada de laboral, que se haya aprobado por el Congreso, precepto que nunca ha sido cuestionado por autoridad u organismos autónomo alguno para que sea analizado en una acción de inconstitucionalidad al ser claramente regresiva y violatoria de derechos humanos,

IV. Tutela obrera y equilibrio entre los factores de producción en el nuevo proceso laboral.

La tutela obrera nace con el 123 constitucional, como ya se ha mencionado la incorporación del sector obrero y campesino a la lucha revolucionara se tradujo en la Constitución más social que se había concebido en el siglo XX. Con la incorporación de la Ley Federal del Trabajo en 1970, Trueba Urbina, Mario de la Cueva y diversos abogados estudiosos de los derechos de los obreros buscaron que existiera una verdadera tutela obrera en la administración de justicia laboral.

Entre las particularidades de la Ley Federal del Trabajo, ley secundaria del artículo 123 constitucional, existe o al menos existía hasta la reforma de mayo del 2019, el enfoque al equilibrio entre las partes (factores de producción) y no tanto el equilibrio entre las partes del juicio. Esto no quiere decir que el trabajador gane un

juicio por el mero hecho de que existiera una subordinación, sino que se buscaba que el poder fáctico, económico, político y social del patrón no se tradujera en desventaja para trabajador.

Entre las tutelas más reconocidas a favor de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo está **el principio pro operario**, reconocido de manera internacional y mismo que busca que si exista alguna duda está le sea favorable al trabajador por su condición vulnerable frente al patrón.

Una obligación importante del patrón, que podemos traducir como una forma de tutela a favor del trabajador es que el patrón debe conservar los documentos que sustenten la relación laboral, como lo son los contratos, hojas de asistencia, altas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como las posible actas administrativas o bien los avisos de despido.

Entre lo que se ha insistido en el presente trabajo de investigación se hace notar que, desde su inicio, la justicia laboral no busca una igualdad sustantiva entre los factores de producción, más bien busca el equilibrio. Sin embargo en lo que hemos expuesto se hace notar que se ha perdido una de las tutelas más importantes para el sector obrero que era el aviso de despido obligatorio para la justificación del despido, siendo ahora una opción al no tener aparejada la nulidad del despido en caso de no ser entregado.

Una tutela sobresaliente para que el proceso sea justo y no solo legal es que el juzgador se debe guiar por el principio “**INDUBIO PRO OPERARIA**”, mismo que debe ser guía obligatoria para que en caso de duda se tome la decisión más favorable hacia el trabajador.

Para Héctor Santos azuelas es. El principio en virtud del cual, en caso de duda, habrá de preferirse y aplicarse la norma que resulte más favorable para los trabajadores²⁸.

²⁸ Op.cit. Santos Azuela, Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo. Pp. 42.

Menciona que es un principio cuya importancia radica en la tutela y promoción de los intereses de los trabajadores, conocido también como principio *in favor prestatoris*,

En el análisis de la obra del Doctor Santos Azuela podemos unir un principio rector al in dubio pro operaria: el principio **de protección y reivindicación social**: mismo que determina que en el sentido del derecho del trabajo debe proteger y promover el bienestar y los intereses de los trabajadores²⁹.

Estos principios no son solo de observancia obligatoria para el juzgador en materia laboral que decida en un juicio, también deben ser tomados en cuenta, obligatoriamente, por el legislador cuando existan cambios en la legislación, lo que le obliga a que las decisiones que tome o las normas que de él emanen sean en progreso de la justicia social y para mejora de los derechos de los trabajadores, incluyendo los medios de defensa jurídicos, mismos que al ser parte de la reglamentación laboral no deben regirse por principios de igualdad sino por equilibrio al ser parte de los derechos sociales.

El principio que se menciona se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 18:

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

A pesar de las desventajas adjetivas que se tienen en la “ Nueva Ley Federal del Trabajo” 2019 se conserva este principio, mismo que es de vital importancia en la tutela del trabajador. La importancia radica en que durante una relación laboral los hechos de abuso de poder, malos tratos o abusos se dan en un momento difícil de probar, además de que la omisión del pago de prestaciones así como el cambio de condiciones de trabajo que afecta a los trabajadores se da de manera

²⁹ IBID. 41.



unilateral, es decir, solo por decisión de patrón, abusando así de la necesidad del trabajador para poder manejar horarios o funciones a su conveniencia.

Son estas y otras situaciones donde las pruebas, incluso de ambas partes, pueden llegar a ser insuficientes, por lo que surge una duda razonable sobre quién puede tener la razón. Esto se vuelve de vital importancia ante la omisión del patrón de expresar o presentar de manera correcta las condiciones laborales de los trabajadores pueden existir dudas de quién tiene la razón, por ejemplo en razón de las funciones que el trabajador ha venido desempeñando. Mientras el contrato dice que es “ayudante general” o bien puede “realizar funciones diversas” se acerca más a una cláusula de derecho civil o y no laboral ya que en el segundo se busca la protección y estabilidad de las condiciones de trabajo y pesa más lo que se practique que lo se pacte en un contacto que en la gran mayoría de las veces de adhesión y no por convenio celebrado entre los factores de producción.

Cuando esto se dilucida en un juicio el juzgador debe tomar en cuenta que existe una duda y no puede solamente examinar las pruebas bajo una lupa de estricto derecho; debe pro mandato de ley, usar la duda a lo más favorable al trabajador.

Surge otro factor importante a considerar: las obligaciones de los patrones, en especial las de preservar los documentos como listas de raya, comprobantes de pago o listas de asistencia, esto se encuentra consagrado en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan: I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable; II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y V. Los demás que señalen las leyes. Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los



señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

En muchos trabajos el pago de salarios, raya o bien los horarios de entrada no se preservan, es más, en muchos casos no existen. En juicio laboral es común que el patrón “ proteste bajo decir verdad” que no cuenta con ellos o que no los acostumbra, el trabajador al ser subordinado de dicho patrón no cuenta con ellos ya que incluso se omite dar recibos de nómina, lo que resulta una clara ventaja para el patrón en juicio, si esto se permite la justicia solo sería, como lo es en muchas ocasiones, un ideal alcanzar y no la búsqueda del equilibrio entre los factores de producción, estos documentos son de vital importancia para el juzgador y el trabajador no tiene las condiciones necesarias para obtenerlos y menos si ha sido despedido injustificadamente por lo que deberán ser mostrados por el patrón para que los operadores de la justicia laboral tengan los elementos necesarios para juzgar en caso de que existan abusos. Aunque con la nueva reforma puede ser un arma para el patrón por la facilidad que tiene para llegar a la fabricación o simulación de dichos documentos el hecho que sea su obligación lo lleva a tener que llevar un control adecuado de sus trabajadores y condiciones laborales, este orden puede auxiliar al respeto de la ley y los derechos de los trabajadores.

Junto con la obligación de los patrones de preservar los documentos referentes a la relación laboral y el principio in dubio pro operaria existe **la irrenunciabilidad de los derechos laborales** de la clase obrera, misma que se manifiesta en la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y en los artículos 15 y 22 de la Ley Federal del Trabajo. Es suma importancia ya que, como se mencionó anteriormente, los contratos muchas veces no son acordes a derecho, incluso los reglamentos laborales pueden ser violatorios de las condiciones laborales más básicas que analizado a la luz de la necesidad del trabajador, dan como resultado que los obreros acepten condiciones que no son acordes a la Ley Federal del Trabajo. Entre estos abusos están contratos con horarios excesivos, jornadas mal

pagadas y con nulidad de pago de horas extras, contratos civiles simulados por protección patronal.

La fuerza económica de los dueños de los factores de producción y la necesidad de la clase obrera nos llevan a que gran cantidad de empresas hagan firmar documentos y supuestos contratos a trabajadores para que estos no disfruten sus prestaciones y derechos bajo el dicho de “ ya firmaste y aceptaste” o “ no tienes contrato por lo que no tienes prestaciones”, esta realidad se nos presenta día a día con relaciones de trabajo que no favorecen más que los que pagan y no a los que generan la estudiada plusvalía y el valor agregado tan estudiado desde la épocas de Carl Marx. Es por estos antecedentes que se debe tener bien sustentado en la legislación laboral que los derechos laborales NO son renunciables.

Como lo cita Mario de la Cueva: “La inoperatividad del derecho del trabajo rige al momento de formarse relaciones de trabajo y su efecto es impedir se convenga en cláusulas que impliquen renuncia a la aplicación, en el futuro y en la relación de trabajo considerada, de los preceptos contenidos en las leyes del trabajo; sobre esta cuestión no existe duda”³⁰.

La irrenunciabilidad de derechos como un tema extremadamente importante en la tutela de los derechos aparece consagrado en el artículo 123 constitucional en sus fracción XVII, incisos: g y h, donde se protege al obrero de posibles artimañas legales del patrón para no pagarle sus prestaciones o bien que se de escriban y celebren contratos abusivos, anti constitucionales u omisos de contemplar los derechos sociales de los trabajadores en la relación obrero patronal:

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.

³⁰ Ob cit, de la Cueva, PP. 748.



- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.**
- 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.**

La obligación del juzgador laboral va más allá que la de sus compañeros de otras materias ya que no puede aplicar el estricto derecho o bien dejar todo el valor a una sola prueba como lo puede ser una renuncia, misma que aunque puede tener todo lo que la ley marca como necesario para ser prueba plena puede ser resultado de un requisito de contratación al ser firmada desde el primer día de la relación laboral y bien en hojas blanco; lo anterior es una práctica común en las empresas sin olvidar las renunciadas firmadas bajo amenazas o chantajes que van desde la privación ilegal de la libertad, dar aviso a la policía o ministerio público acerca de hechos falsos o anunciar que será puesto en el buró laboral.

Es por esto que fenómenos anticonstitucionales como estas renunciadas coaccionadas deben ser tomados en cuenta bajo un escrupuloso análisis por parte del juzgador; este análisis no solo debe versar sobre lo que se encuentra de manera material en el documento de la supuesta renuncia, se deben examinar las circunstancias en que fue firmada con una presunción hacia el trabajador ya que



en la mayoría de los casos los empleadores abusan de la falta de conocimiento del trabajador hacia sus derechos, además de darse en lugares y situaciones totalmente controladas por el patrón.

Para esto analice lo citado por Alfonso Pardío cuando menciona que es de gran trascendencia para el estudio del derecho de trabajo tomar en consideración la desigualdad, para proteger a una de las partes involucradas en la relación de trabajo, y por equidad la iguala con su contraparte (Tesis 1ª sala XLII/2014 (10ª) *igualdad jurídica sustantiva o de hecho. Fundamento normativo de las medidas tendentes a lograrla.*

Sin olvidar que el artículo 2 de la Ley Federal del trabajo es muy claro cuando enuncia que el fin de las leyes del trabajo es lograr el equilibrio entre los factores de producción y no una igualdad sustantiva.

Artículo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Es por eso que todas las reformas o modificaciones a cualquier ley que verse sobre el trabajo debe atender a ser siempre en beneficio y no en perjuicio de los trabajadores, un ejemplo es, por supuesto, la extinción de la obligación del escrito de aviso de rescisión y que la omisión de hacerlo sea tomado como la nulidad de despido, ya que esto favorece a una sola de las partes: el patrón, dejando con menos elementos al trabajador, ya que al quitarle una obligación al patrón y darle oportunidad de defenderse en juicio lo aventaja en la creación o fabricación de pruebas que, como ya se mencionado, son testimoniales a cargo de trabajadores amedrentados y falsificación de documentos firmados en blanco.

El aviso de despido constituía, hasta la reforma de mayo de 2019 una obligación inexcusable del patrón, la cual no le causaba perjuicio alguno, siendo un trámite que incluso se podía realizar por la vía paraprocesal en caso de la negativa del trabajador al recibirlo. Por lo que eliminar su obligación como un requisito para evitar que se declaré la nulidad del despido es un retroceso claro en cuanto a la

protección de los derechos del trabajador se refiere, favoreciendo al patrón y convirtiendo, la reforma de laboral de 2019 en una reforma patronal.

No se puede dejar atrás a la estabilidad en el empleo como un principio rector del derecho del trabajo, misma que se define por Mario de la Cueva como:

La **estabilidad en el trabajo** es un principio que otorga carácter permanente a la relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, 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 continuación³¹.

Es una forma de dar certeza y seguridad al trabajador de que no podrá quedarse sin sustento por la simple y vana ocurrencia del patrón, es decir, la existencia de este principio protege al trabajador de los abusos del empleador para despedir voluntariamente a los trabajadores, ya que el fin de un empleo no solo es proveer las necesidades básicas a la familia, también trata del desarrollo profesional del obrero, de su dignidad, de su lugar de vivienda y estabilidad, esta última puede ser social, económica, geográfica y hasta de salud por lo que implica desde un traslado hasta el conocimiento o acople a un nuevo trabajo.

Aunque para Alfonso Pardío: *“Se puede considerar que, ante estos principios rectores del derecho del trabajo, y ante la nueva economía de mercado y el desarrollo de la tecnología, se han convertido en un obstáculo para crear empleos y promover el crecimiento económico”*³².

Opinión válida pero no totalmente cierta ya que la protección al empleo no debe confundirse con el desarrollo económico, lo que es cierto es que muchas de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo y que son claramente favorables al

³¹ Citado por Alfonso Pardo en su obra Derecho del Trabajo, Porrúa.

³² OB. Cit. Pardo, Derecho del Trabajo. P. 33.



patrón se han librado por la presión del cúmulo empresarial, tanto nacional como internacional. Este principio es indispensable para que la economía crezca sin provocar empleos precarios, ya que una regulación laboral laxa se puede traducir en el imperio del capital sobre los derechos sociales y más tarde humanos como ya ha pasado en las dos primeras revoluciones industriales, donde el hartazgo de la clase obrera sobre los abusos del patrón y la tolerancia de los gobiernos se han convertidos en pérdidas económicas y, más importante, vidas humanas.

Tal cual lo menciona Pardío en su obra anteriormente citada “el mundo está cambiando y que en la actualidad existe una gran apertura económica, que lo de hoy es llamarla “flexibilidad laboral”. Si bien es cierto que el mundo cambia a pasos agigantados no se puede tolerar que la economía pasé por encima a los derechos sociales y que está “flexibilidad” favorece solo al patrón por lo que debe ser regulada conforme a la estabilidad laboral para evitar abusos por parte del patrón.

Uno de los elementos de tutela de los trabajadores más importantes y que ha sido totalmente desmembrado por la reforma laboral del 2019 es el **Aviso de despido**: Contemplado al final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, exigía la entrega del aviso de despido justificado al trabajador, con la aclaración de que si dicho aviso no era entregado conforme a derecho, es decir, ya sea de manera personal al trabajador o por medio de la Junta de Conciliación correspondiente, se tomaría como despido injustificado y haría merecedor al trabajador de las indemnizaciones correspondientes. Al tener que entregar dicho aviso con circunstancias de modo, tiempo y lugar, se procuraba que el patrón no abusara con despidos arbitrarios, aunque como ya se mencionó se utilizaban artimañas como la renuncia forzada.

La tutela hacia el trabajador proveniente de este aviso de despido se fortalece con el derecho de audiencia del trabajador para saber el por qué se le despide y con su derecho irrenunciable a la estabilidad en el empleo; como ya se mencionó en el capítulo anterior la falta de esta obligatoriedad resulta en una tutela patronal ya

que a la hora del práctica lo vuelva opcional y transforma la estabilidad en el empleo en un sistema jurídico como cualquier otro, olvidando que el fin del derecho del trabajo es equilibrar a los factores de producción y ni buscar una igualdad sustantiva.

La falta de obligatoriedad del aviso de despido resulta violatoria de la progresividad de los derechos humanos puesto que *“antes de la reforma laboral, la falta de entrega de aviso traía como consecuencia que el despido se tuviera como injustificado, sin derecho a probar en contrario. A partir de la reforma, la falta de entrega del aviso solo genera la presunción de que el despido fue injustificado, pero admite prueba en contrario para acreditar que el despido efectivamente fue justificado³³”*.

Como se menciona en la obra de Chávez Orozco el patrón sigue teniendo la carga de demostrar la veracidad de su dicho en cuanto la justificación del despido refiere, por lo que solo le queda la vieja artimaña de ofrecer el trabajo, negando el despido, para así poder revertir la carga de la prueba hacia el trabajador.

Una garantía no tan conocida hacia el los trabajadores es la objeción correcta de las pruebas ofrecidas por el patrón, como documentos firmados previamente y bajo engaños: renunciias a la hora de la contratación, hojas en blanco, estas pueden ser estudiadas por un perito calificado en la materia, así como que, aunado al artículo 804 el patrón deberá tener los registros que acrediten que dicha conducta fue merecedora de un despido justificado; al estudiar los contenidos en circunstancias de modo, tiempo y lugar podremos deducir la veracidad de los hechos.

IV.CONCLUSIONES.

³³ Op.Cit. Chávez Orozco. P. 76.



El derecho del trabajo surge de la lucha social de los trabajadores para el reconocimiento y el respeto de sus derechos. La diferencia social, cultural y de oportunidades que genera el capitalismo puede ser fatal si esta no se equilibran las diferencias existentes en las relaciones entre los factores de producción.

Es el caso de uno de los mayores logros de la Revolución mexicana y la Constitución de 1917; después de años de lucha constante uno de los logros más reconocidos a nivel mundial fue que surgió la Constitución más social que había existido, entre sus mayores virtudes es que se consagraron, a nivel constitucional, los derechos de los obreros, en consecuencia el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo se consolidó en la década de los setentas con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y su órgano de administración de Justicia, exclusivo y especial: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A pesar de que la siguiente reforma sustancial en materia de trabajo se dio a finales del 2012, estando a horas del cambio de administración de Felipe Calderón Hinojosa hacia la de Enrique Peña Nieto, no todo fue en sentido favorable hacia los trabajadores ya que la tutela patronal se fortaleció con las nuevas modalidades de contratación, la tercerización y el tope de los salarios a caídos a solo doce meses a salario íntegro.

La Ley Federal del trabajo trató de hacer más ágil la impartición de justicia modificando el cómo se realizaban las audiencias de juicio, sin embargo esto no ha sido suficiente ya que la tardanza es obvia y dio origen a la reforma de tránsito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del poder Ejecutivo hacía su desaparición para poner en primer término, en teoría, a los trabajadores y su acceso a la Justicia.

Lo anterior está lejos de ser real ya que lo que puedes ser de ayuda para el acceso rápido a la justicia puedes también convertirse en una herramienta de solución rápida, más siempre correcta para la terminación de juicios laborales.

El patrón al tener la administración de la empresa y sus recursos de su lado puede acomodar las cosas a su merced y hacerlas valer como pruebas; es el caso de la prueba testimonial de trabajadores coaccionados y amenazados para respaldar el dicho de un patrón, prueba que resulta inútil con la omisión de la entrega de un aviso de despido.



La importancia de la obligatoriedad de la entrega por escrito del aviso de despido ha sido una de las garantías de protección del derecho a la estabilidad en el empleo que se perderá, dejando el fin de las relaciones de trabajo a la mera apreciación subjetiva del patrón.

Al parecer los intereses económicos internacionales han interferido para que exista una verdadera presión hacia una flexibilidad en el despido, es decir, que si algún patrón, por error o por mera voluntad decide poner fin a una relación laboral las consecuencias podrían ser menores al no existir las posibilidades de robar los hechos y pretensiones del trabajador. El avance hacía un modelo con una regulación de despido laxa parece estar cerca con las reformas que se han mencionado y que pocos autores se atreven a exhibir, basta con la mera práctica en la materia para saber que ser dueño de los factores de producción puede ser una clara ventaja en un litigio laboral por la facilidad para fabricar pruebas que tiene el patrón a ser el dueño del centro de trabajo y contar con sus documentos, archivos y medios de control de personal, manejado a su entera complacencia.

Por lo que es de carácter urgente modificar este último párrafo del artículo 47 constitucional para hacer obligatorio el aviso de despido y que esta obligación derive de que el despido que no sea a través de este medio paraprocesal se deberá catalogar como injustificado, dejando a salvo los derechos para defenderse del patrón, sin que esto se traduzca en las reformas pro patronales que se han ido promulgando por la presión de los grandes capitales.

Uno de los puntos más importantes es que los derechos y sus garantías sigan a manera de evolución y no de retroceso, que el derecho adjetivo de la nueva reforma de 2019 se apareje con un aviso de despido obligatorio, requisito que no afecta al patrón ya que solo le obliga a que su decisión unilateral de terminar con la relación laboral no afecte los derechos de un factor que está en clara desventaja con él como lo es el sector obrero.



Bibliografía:

PALLARES Y LARA Sergio, El procedimiento laboral en la interpretación jurisprudencial, Porrúa, México, 2020.

PALLARES Y LARA Sergio, El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional, Porrúa, México, 2020.

PARDÍO VARGAS Alfonso, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2020.

FUENTES MUÑIZ Manuel y otros, La reforma laboral de 2019 a debate, Tirant, México, 2019.

SANTOS AZUELA Héctor y Santos Méndez Verónica, Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2014.

DÁVALOS José, Derecho colectivo y procesal del trabajo. Porrúa, México 2015, 2021.

PÉREZ CHÁVEZ, Guía Práctica laboral y de seguridad social, Tax, México, 2014.

CAVAZOS FLORES Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 2007.



GARCÍA MÁYNEZ Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1975.

GUERRERO Euquerio, Manual de derecho del trabajo, Porrúa, México, 1963.

MOTO SALAZAR Efraín, Elementos de derecho, Porrúa, 2013, México.

DE LA CUEVA Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1954.

DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I Y II, Porrúa, México, 2004.

MARCO JURÍDICO

- 1) Constitución Política de los Estados Mexicanos.
- 2) Ley Federal del Trabajo (1971, 2012, 2019).

El estudio de los convenios ratificados por el Estado Mexicano en materia laboral, con el fin es establecer bases internacionales de la violación de derechos laborales.

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>