

20,364

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

ANALISIS JURIDICO DE LAS REFORMAS A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MA. ELSA MELENDEZ Y JORDAN

MEXICO, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- a) En la Constitución de 1857..... 1
- b) En el Constituyente de 1917..... 5

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- a) Como Derecho Adjetivo..... 18
- b) Como Derecho Sustantivo..... 23
- c) Aspecto Social..... 28
- d) Proyección del Artículo 123 Constitucional a la luz de la Teoría Integral..... 46

CAPITULO III

ALGUNOS ASPECTOS PROCESALES DE LAS LEYES DEL TRABAJO DE 1931 y 1970.

- a) Contrato Individual de Trabajo y Colectivo..... 58
- b) Concepto y División de los Conflictos de Trabajo. 61
- c) Medios de Solución a los Conflictos en nuestro Derecho de Trabajo..... 67
- d) Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Trabajo..... 69
- e) La Acción y Prescripción en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo..... 73
 - 1. La Acción..... 73
 - 2. Los Elementos Integrantes de la Acción..... 78
 - 2.1. Los Sujetos..... 78
 - 2.2. La Causa eficiente de la Acción..... 78
 - 2.3. El Objeto..... 78

3. Prescripción.....	82
3.1. La Falta de Actividad en el Acreedor....	83
3.2. El Transcurso del Tiempo.....	83
3.3. La Excepción que haga el Deudor.....	83

CAPITULO IV.

LAS NUEVAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

a) Principios Rectores.....	96
b) Contenido de las Reformas.....	103
c) Competencia de las Juntas.....	104
d) Responsabilidades y Sanciones.....	130
e) Trascendencia Jurídica y Social de estas Reformas.....	132

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

I N T R O D U C C I O N .

Encontrar el punto de partida y seguir la línea de desarrollo del Derecho del Trabajo en nuestro país, constituye un estudio sistemático de la historia mexicana.

Para hacer un análisis del Derecho Procesal del Trabajo, -- constituye conocer las inquietudes de los trabajadores que --
recurren ante los Tribunales del Trabajo, con el objeto de --
obtener justicia social plasmada en nuestra Carta Magna.

Porque nuestro derecho social es justicia para el trabajador, ha sido propósito del Gobierno Federal hacer llegar --
a la clase trabajadora de México, esa justicia más pronta --
y expedita a través de los cincuenta años de vigencia de --
nuestra Ley, que con gran esfuerzo desde 1931, se ve logra --
da en la Reforma Procesal del primero de mayo de 1980, que --
en forma simple y somera se analiza pretendiendo que este --
trabajo sólo sea un apunte para aquellos que por alguna --
circunstancia de la vida la impartan o pretendan hacer lle --
gar esa justicia a nuestra clase trabajadora.

Uno de los principales problemas a que nos enfrentamos co-

mo profesionistas, es el determinar a qué parte corresponde la carga probatoria, ya que en leyes precedentes jamás se determinó teoría alguna, sino hasta nuestra Ley vigente que relevó al trabajador de dicha carga procesal, además de que en la actualidad, y no obstante las teorías existentes, en estricto derecho se confunde la acción con la excepción, así como la prescripción con la caducidad, pretendiendo con este trabajo precisar tales conceptos.

De igual forma pretendo esclarecer ciertas dudas que he encontrado a través de nuestra nueva Legislación a fin de que sean tomadas en cuenta de alguna manera por los estudiosos del Derecho y se corrijan algún día, tal como la omisión en la Prueba Testimonial, así como para que a corto plazo unifiquen criterios los Tribunales del Trabajo y no que cada presidente de Juntas interprete nuestra Ley a su manera, interponiendo diversos tipos de intereses que algunos altos Tribunales confirman, mediante premisas demagógicas, olvidando los principios fundamentales de estas reformas.

Es sano pensar que tales reformas cumplan su objetivo, de lo contrario, la justicia que no es firme es justicia que se deniega y en donde encuadraremos todos esos principios fundamentales a que tanta difusión se les ha dado. Por

eso, tú que alguna vez has sido trabajador, lucha porque -
estas intenciones que ahora te comparto sean logradas, - -
porque el derecho del trabajo es dinámico, es la rama del-
Derecho más cambiante por ir unida a la realidad misma - -
de la vida.

Considero que nuestro artículo 123 Constitucional es excep-
cional y no obstante los años de existencia es incompleto-
el Ordenamiento Legal existente. Por esta razón, encausé -
mis esfuerzos de estudiante a fructificarlos en esta tesis
que espero sirva como apunte para quienes en sus manos - -
esté subsanar las omisiones que como humanos cometieron --
nuestros legisladores.

Por las anteriores razones pretendo investigar algo nuevo-
y no analizar lo ya analizado, mi deseo es que realmente -
se le dé justicia a los trabajadores mexicanos.

En este sencillo trabajo, debo pedir excusas por los erro-
res e imperfecciones en que pudiera incurrir, ya que por su
naturaleza de novedoso, no me fue posible aportar crite- -
rios firmes y concretos por no haberse establecido hasta -
ahora por nuestro más alto Tribunal, esperando que cuando-
ésto se logre sea en beneficio de nuestra clase trabajado-
ra y por el progreso de México.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a) En la Constitución de 1857.
- b) En el Constituyente de 1917.

EN LA CONSTITUCION DE 1857.

Como resultado del momento histórico jurídico en que vive nuestra sociedad y ante la inquietud de superación, resultante de la explotación del fuerte al débil, en nuestra legislación laboral, nuestros antecesores vieron la necesidad de crear una legislación acorde, a nuestro vivir actual con las necesidades de los trabajadores de México, porque las circunstancias de tristes recuerdos en la época del -- Feudalismo originaron la necesidad de otorgar a la clase trabajadora, formas más dignas de subsistencia y bienestar social.

Así el derecho del trabajo tiene antecedentes remotos en las constituciones como la de Cádiz, y en la Constitución Federal de 1857, concretamente en su artículo 5o.; además de que en esta época, el Derecho Laboral se encuadraba dentro de los Códigos Civiles, por su naturaleza misma de la prestación del servicio.

Nuestro Derecho Laboral, es el instrumento de lucha y defensa de la clase trabajadora, ya que esta lucha, siempre será contra la clase capitalista en donde se encuentran los bienes de producción y propiedad, por su propia naturaleza; este derecho debe de tener un mínimo de protección al proletariado, por ser la esencia misma de su naturaleza para --

dignificar el trabajo.

Nuestro Derecho del Trabajo, surge por primera vez a la vida jurídica el 26 de noviembre de 1916, como consecuencia del triunfo de la revolución constitucionalista, otorgando un mejor bienestar a la clase trabajadora, acabando con la explotación del hombre y el feudalismo de antaño, esto es porque al triunfo de la Revolución Mexicana ésta se transformó en revolución social, dados los idearios de los constituyentes, entre ellos; nuestro máximo jefe Don Venustiano Carranza, quien haciendo acopio de las facultades que le concedió la Fracción XX del Artículo 72 de la Constitución de 1857, se reformó el Artículo 5o. de la Constitución de esa época, reformando el sistema político constitucional y dando vida a nuestro Artículo 123 Constitucional.

El Derecho Laboral como rama del Derecho Social, regula las relaciones obrero-patronales, derivadas del Contrato de Trabajo y se remonta al sentir histórico en que el hombre, para atender sus necesidades primordiales de subsistencia se vió en la necesidad de prestar su esfuerzo personal.

Desde la corona española y concretamente en las Leyes de Indias, se encuentran disposiciones tendientes a la regulación de la relación contractual, ya que en estas leyes se-

pretendió reconocer la dignidad del indio, al establecer una jornada máxima de trabajo, de siete horas para los mineros, de tres a cuatro horas de jornada para los pescadores de perlas, y de ocho horas para los trabajadores de la construcción, sin embargo; tales disposiciones no tuvieron vigencia dentro de la corona de España que tenía a su cargo el cumplimiento.

En la época de la revolución francesa y dentro de la codificación napoleónica, surge un sistema de igualdad y libertad ya dentro del México independiente, influencia que emana del Código Civil de 1870, que es un reflejo de la Constitución de 1857, recogiénose el principio de la autonomía y de la voluntad, haciendo mención al Contrato de Trabajo, se observa un nivel de igualdad entre las partes.

La Constitución de 1857, bajo la influencia del liberalismo e individualismo de esa época, reconoce al Derecho del Trabajo ante el temor de perder la propiedad privada, siendo éste un derecho fundamental de la escuela económica liberal, surgiendo así el Artículo 5o. en el que se establece el principio de que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento", al desentenderse el problema social de aquella época y ver la miseria de los trabajadores, se hizo caso omiso a las -

manifestaciones de Ignacio Ramírez, en el sentido de que; - el trabajador debía tener un trato más justo, un salario - adecuado con derecho a participar en las utilidades y beneficios de la producción, y así también el legislador en -- esta materia el señor Ignacio L. Vallarta, en la sesión - del 8 de agosto de 1856, precisamente en el debate sobre - la libertad de trabajo, expuso el problema de la explota - ción de que eran objeto los trabajadores así como de que - dió formas para evitar llegar a afirmar que la libertad - de trabajo era incompatible con la intervención de la ler - de aquella época.

EN EL CONSTITUYENTE DE 1917.

En años anteriores a 1917 y ante la necesidad de otorgar a los trabajadores un trato más justo a su dignidad humana, da como consecuencia diversas leyes dictadas, desde Juárez; en el que se impone la pena de muerte a los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, y fueron los hermanos Flores Magón quienes a partir de 1906, en el manifiesto del Partido Liberal Mexicano, y posteriormente don Francisco I. Madero, en su Plan de San Luis del 5 de octubre de 1910 reconoce al régimen porfirista y el reestablecimiento de la Constitución de 1857, dando vida a una revolución política con profundo contenido social, que como consecuencia uno se rfa llamado el período preconstitucional, al surgir el movimiento huelguístico en 1916 por la Casa del Obrero Mundial; movimiento que fué reprimido por el gobierno de la revolución y finalmente, se promulga la Constitución de 1917, -- con profundas modificaciones y adiciones al proyecto concedido por Félix F. Palavicini y presentado por Don Venustiano Carranza ante el Congreso de Querétaro, en esta nueva Constitución se contiene la primera declaración de derechos sociales y nace el Derecho Laboral Mexicano en la redacción como un Título 6o., del Artículo 123 de la propia Constitución.

El Partido Liberal Mexicano, a través de Ricardo Flores Magón creó una conciencia obrera nacionalista, con los siguientes postulados:

"Capital y Trabajo, jornada de ocho horas e implan
tación del salario mínimo, reglamentación del --
trabajo a destajo, prohibición absoluta del em- -
pleo de niños menores, higiene y seguridad indus-
trial, indemnizar por accidentes al trabajador, -
cancelación de las deudas de los jornaleros, su-
presión de las tiendas de raya, reducción del nú-
mero de extranjeros en las empresas, salario - -
igual para mexicanos y extranjeros,descanso domi-
nical obligatorio" (1)

Los decretos y leyes en materia laboral, expedidos por los estados de Aguascalientes, San Luis Potosí, Jalisco, Yucatán y Veracruz, dieron clara demostración de que la revolu
ción estaba impregnada de los problemas sociales que afec-
taban a la nacionalidad, en dichas disposiciones laborales
contenían las inquietudes de la clase obrera, segunda en im
portancia después de la clase campesina, porque desechaban
las obsoletas teorías de individualismo, autonomía, volun

(1) SALAZAR, Rosendo.- Carta del Trabajo. Libro Mexicano --
Editores, 1960, Pág. 63.

tad y del liberalismo económico, pretendiendo proteger al débil del poderoso y recoger todos los postulados obreros- que habrían de fundamentar la base de nuestra legislación- laboral vigente, al quedar plasmados tales principios en la Constitución de 1917, otorgando un mínimo de garantías de que deben disfrutar los trabajadores tales como; "jornada máxi- ma de trabajo, salario mínimo, medidas proteccionistas a - las mujeres y menores, higiene y seguridad en las facto- - rías, descanso semanal, riesgos profesionales, etc., regla- mentando así instituciones colectivas como: asociaciones, - contrato colectivo y el derecho de huelga. Para el conoci- miento y decisión de los conflictos laborales se crea la - jurisdicción laboral, en la institución de las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje" (2)

Mediante el decreto del 14 de septiembre de 1916, el titu - lar del Ejecutivo Federal Don Venustiano Carranza, convoca al pueblo mexicano a elecciones para diputados y así se in - tegra el Congreso Constituyente, que habría de elaborar la - nueva Constitución del país.

En diciembre de 1916, se reúne el Congreso de referencia en la ciudad de Querétaro y se inicia el debate sobre materia

(2) DE LA CUEVA, Mario.- Revista Mexicana del Trabajo 1968 Septiembre. Págs. 34 y 35

laboral, mediante el estudio al Artículo 5o. del proyecto-propuesto por Venustiano Carranza, haciéndose notar que algunos consejeros del entonces presidente, como Rosendo Salazar expresa: "No tenían una convicción formada sobre conceptos técnicos del trabajo ni sobre el problema económico, como tampoco se tenía una concepción más o menos acrisolada sobre cuestiones económicas mundialmente presentes, por consiguiente el proyecto de constitución presentaba vacíos económicos que más adelante, continuaría diciendo el mismo autor, ya que ni el propio Venustiano Carranza se encontraba informado, se había dicho que el sindicalismo no constituía valor digno de tomarse en cuenta, por lo que el reconocimiento de éste fue en el Constituyente algo sorpresivo y difícil de incorporar en la Legislación el proyecto, sin embargo se instituyó a partir de ese instante el sindicalismo revolucionario y se consideró legal" (3)

En los debates del Constituyente, cabe hacer notar la exposición de Héctor Victoria, diputado obrero por Yucatán al exponer; "el Artículo 5o. que traza las bases fundamentales sobre las que debe legislarse en materia de trabajo, entre otras; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal,

(3) SALAZAR, Rosendo, - Op. Cit. Pág. 97.

higiene en los talleres, convenios industriales, creación de Tribunal de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones" (4)

De lo anterior se desprende, que este ilustre constituyente dejó asentadas las bases del artículo 123 al exponer los postulados en la Constitución, como garantía de respeto y observancia general.

Es incuestionable el derecho, que el Estado tiene para intervenir como fuerza reguladora, en el funcionamiento del trabajo del hombre cuando éste es objeto de contratos, señalando la retribución mínima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo, en proporción a la cantidad o calidad de obra realizada tanto para que el ejercicio del derecho de libertad de contratar, no se exceda con perjuicio de su salud del trabajador, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar una jornada inhumana, que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y la de su familia, porque reconocer el derecho de igualdad, entre el que presta el servicio y el que lo recibe, es una necesidad

(4) DE LA CUEVA, Mario.- Op Cit. Pág. 37

de justicia y aseguramiento para las condiciones humanas - del trabajo.

Es muy bien sabida la forma en que se arreglaban las -- desavenencias surgidas entre patronos y trabajadores, ya -- que se imponía la omnimoda voluntad del capitalista, por el apoyo que le brindaba el poder público.

Hoy, es preciso legislar sobre esta materia y cuidar que la Ley sea observada. LAS CONTROVERSIAS RESUELTAS POR ORGANISMOS ADECUADOS, PARA QUE NO SEAN INTERMINABLES Y ONEROSAS - LAS DILIGENCIAS: LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE, SATISFA - CEN MEJOR QUE LA INTERVENCION JUDICIAL, ESTA NECESIDAD, -- DESDE TODOS LOS PUNTOS DE VISTA QUE SE CONSIDERE ESTE PROBLEMA... La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en su caso, es más necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para - otro por un salario.

Uno de los medios eficaces, para obtener el mejoramiento - apetecible por los trabajadores cuando los patronos no -- acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo co- lectivamente -huelga-, y todos los países civilizados re- conocen este derecho a los asalariados, cuando lo ejercitan sin violencia. Esperamos que la ilustración de esta hono-

rable asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y -
 consignará, atinadamente en la Constitución Política de la -
 República, las bases para la legislación del trabajo, que -
 ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar -
 el porvenir de nuestra Patria. (5)

Después de las grandes discusiones que suscitó el Artículo-
 5o. Constitucional en 1917, finalmente su texto quedó:

ARTICULO 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que -
 se dedique a la profesión, industria, comercio o tra -
 bajo que le acomode, siendo lícitos, el ejercicio de
 esta libertad sólo podrá vedarse por determinación -
 judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros
 o por resolución gubernativa, dictada en los térmi -
 nos que marque la Ley cuando se ofendan los derechos
 de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto
 de su trabajo sino por resolución judicial.

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

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos persona -
 les sin la justa retribución y sin su pleno consenti -
 miento, salvo el trabajo impuesto como pena por la -
 autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispues -
 to en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser -
 obligatorios en los términos que establezcan las le -
 yes respectivas, el de las armas y los de jurados, -
 así como el desempeño de los cargos consejiles y los

(5) PALAVICINI, Félix, F.- Historia de la Constitución -
 de 1917. Pág. 320-322.

y los de elección popular, directa o indirecta -- mente. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable-sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. (6).

Por lo anterior surge a nuestra vida jurídica el artículo-- 123 Constitucional, como la primera declaración del Derecho Social, la primera en la historia, cuyo contenido se funda -

(6) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- Colección Porrúa, México. 56a. Ed., 1975.

menta en los artículos 27 y 123 Constitucionales para -
quedar una legislación expresa, sobre el trabajo y la --
seguridad social.

C A P I T U L O I I

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- a) Como Derecho Adjetivo.
- b) Como Derecho Sustantivo.
- c) Aspecto Social.
- d) Proyección del Artficulo 123 Cons
titucional a la luz de la Teoría
Integral.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Las fuentes históricas del Derecho,emanan del ordenamiento romano y de las Leyes de Indias,que surgen lógicamente como una necesidad natural, ya que sólo fué la costumbre la que imperó, dado que no surgieron de un Congreso Legislativo como las Constituciones de 1814, 1857 y 1917, sin embargo;a tales conductas se les toma como fuentes reales de nuestro Derecho, ya que el triunfo de la Revolución Mexicana inspiró la superación social y económica del país, otorgando bienestar a los obreros y campesinos,que motivaron la instalación del Constituyente de 1917, plasmando tales beneficios en los Artículos 27 y 123 de nuestra Carta Magna. Al respecto F. J. Peniche Argumenta: "Nuestro Derecho Positivo Mexicano se fundamenta en fuentes históricas, fuentes reales y formales, cada una con sus acepciones ". (7)

La naturaleza de nuestro Derecho Laboral del Trabajo, para algunos es una disciplina que realiza el estudio del Derecho Objetivo, por considerarse un derecho privado, tal situación estimo que resulta equivocada, puesto que a mi manera de ver nuestro Derecho Laboral, tiene que ser un de

(7) PENICHE BOLIO, Francisco, J.- Introducción al Estudio del Derecho.-Editorial Porrúa, S. A. Méx. 1970 Pág. 46 y sig.

recho público, pues emanó de una fuente legalmente constituida y de observancia general, como es la Ley Federal del Trabajo para regular la relación de conflictos obrero-patronales que se manifiestan en una colectividad, encontrándose ésta dentro de una esfera jurídica, lógicamente es derecho público ya que regula la actividad de los tribunales laborales ante la presencia de conflictos colectivos, individuales o de naturaleza económica. (8)

Para el estudio de nuestro artículo, debemos analizarlo de la manera siguiente:

(8) SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario.- Práctica Laboral Forense.- Cárdenas Editor y Distribuidor. 1a. Ed. 1980.

FRACCION XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

FRACCION XIII.- Además, en esos mismos centros de trabajo cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

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

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

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

FRACCION XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte el conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

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

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fondacafé, 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, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedirse 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.

FRACCION XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia -- bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de -- las formalidades de los juicios sucesorios.

FRACCION XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.

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

FRACCION XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal, industria automotriz, productos químicos farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas

vegetales, empacado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que acepten a dos o más entidades federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos en la forma y términos que fije la ley respectiva. (9)

(9) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- Edic. 32 Edit. Porrúa, S. A. México.- Pág. 1-9.

b) COMO DERECHO SUSTANTIVO.

Como ha quedado establecido que si el Derecho Laboral es un derecho público, por regular las relaciones entre trabajadores y patronos, su contenido positivo es de observancia general y de obligatoriedad independiente de que se cumplan o no las disposiciones que en este aspecto contiene:

ARTICULO 123.

FRACCION I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

FRACCION II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años;

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

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

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

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

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

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

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

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

FRACCION XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

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

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

guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

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

FRACCION XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

FRACCION XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, ya se efectúe -- por oficinas municipales, bolsas de trabajo o -- por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

FRACCION XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la na

ción a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante. (10)

(10) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo.- Reforma Procesal de 1980. - - Edic. 42a. Editorial Porrúa, S. A. México.- Pág. - - 3-10.

c) ASPECTO SOCIAL.

El artículo a estudio contiene normas protectoras y reivindicadoras de la clase trabajadora y lógicamente encuadrado dentro del aspecto social y como resultado de la primera declaración constitucional de México, de los derechos sociales y por ende, resultante históricamente de la primera protección de la clase trabajadora en los artículos 27 y 123 de nuestra Carta fundamental, porque atribuye a la nación la propiedad de las tierras y aguas imponiéndoles las modalidades que el interés social así lo requieran, mejorando el bienestar de subsistencia de todo ser humano.

Si bien es cierto que de tal precepto constitucional, surgen los postulados para proteger la dignidad de toda persona que presta un servicio personal subordinado; al trabajador le está protegiendo el Estado al brindarle una forma decorosa de vivir conforme a su dignidad humana, evitando sea marginado por el hombre mismo.

Ya la Revolución Francesa, en su declaración de 1789 estableció los derechos individuales del hombre; y por su parte nuestra Revolución Mexicana mediante el Constituyente de 1917 fundamentó el derecho social dentro del artículo a estudio, es cierto que tal Constituyente vió la necesidad de

incluir los derechos individuales del hombre en los artícu-
los 14 y 16 de nuestra Ley General, por tener vigencia de-
los sectores y clases de aquella época ante la explota- --
ción del poderoso al débil y ésta, es la necesidad que --
surge como imperativo para proteger a los grupos débiles,-
por ser justicia social, buscando el equilibrio de la jus-
ticia distributiva, tomando en consideración el sabio prin-
cipio que según Ulpiano define a la justicia: "... Es la vo-
luntad firme y continuada de dar a cada quien lo suyo" (11)

De la anterior definición, surgen en primer término la vo-
luntad que debe ser firme, decidida, inalterable y que no-
debe ser perturbada. También surge el aspecto de derecho -
que es lo justo, lo equitativo, lo bueno, o sea, dar a ca-
da quien lo que le corresponde.

Otra situación de protección social, es la protección a --
los trabajadores menores de edad, pues prohíbe jornadas --
inhumanas al establecer una retribución justa y equitati-
va al servicio que se preste, de lo contrario, si se esta-
blecieran jornadas inhumanas y se desprotegiera a estos me-
nores, tal situación resultaría antisocial y contraria a -

(11) BRAVO VALDEZ, Beatríz y BRAVO GONZALEZ, Agustín.- - -
Primer Curso de Derecho Romano. Ed. Pax-México Mera.-
Pág. 21.

los fines y principios de los artículos 82 y 90 de la Ley-Federal del Trabajo que establece, que el salario es:

ARTICULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

ARTICULO 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural; y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores. (12)

Por otra parte, como norma de protección social se establece la jornada para los menores de edad, manifestando que son irrenunciables los derechos de los trabajadores, siendo acorde con los principios rectores de esta ley, por ser de observancia general y con ello no producirá efecto legal alguno lo que en contrario se haga, mucho menos impedirá el ejercicio y goce de los derechos sin importar que sean escritas o verbales tales estipulaciones.

(12) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Reforma Procesal de 1980 Edic. 42a. Ed. Porrúa, S. A., México. Págs. 62 y 65.

ARTICULO 5o.- Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce - - años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente - excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, - taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de - trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor del que se pague a otro - trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo - después de las veintidos horas, para menores de dieciseis años;
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas con signados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la-Ley o las normas supletorias en lugar de las --cláusulas nulas. (13)

Cabe hacer notar que la justicia social, es la expresión de nuestro constituyente de 1917 consagrada en el Artículo --123 de nuestra Carta Magna, conocida tal expresión como --Ley Federal del Trabajo.

Este estatuto Federal, por regular las relaciones entre trabajadores y patrones protege al asalariado y busca el equilibrio entre los factores de producción para que éste pueda gozar de un mejor bienestar social, reivindicando tales derechos por ser una norma de carácter positivo.

El Derecho Social, se encuentra en el Derecho del Trabajo y en el Derecho Agrario como expresión de normas sociales para la socialización del capital y la tierra frente a aquellos que detentan medios de producción.

Como justicia distributiva, la Ley Federal del Trabajo es -dinámica y funcional por ser protectora, tuteladora y reivindicatoria de los trabajadores por así haber quedado es-

(13) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ob. Cit. Págs. 24 y 25

tablecido en su estatuto fundamental que reza:

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, do--mésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo:
- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de -- los menores de dieciseis años;
 - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
 - IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;
 - V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para -- su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada -- -- aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada -- uno para alimentar a sus hijos;
 - VI. Los salarios mínimos que deberán disfru -- tar los trabajadores serán generales o -- profesionales. Los primeros regirán en -- una o en varias zonas económicas; los se-

gundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

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

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

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta -- sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a -- una participación en las utilidades -- las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas;
 - a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
 - b) La Comisión Nacional practicará -- las investigaciones y realizará -- los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones --

generales de la economía nacional. Tomará, asimismo en consideración -- la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan -- nuevos estudios e investigaciones -- que lo justifiquen.
 - d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las -- empresas de nueva creación durante -- un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
 - e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, se tomará -- como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de -- la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen -- convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
 - f) El derecho de los trabajadores a -- participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de -- las empresas.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo -- permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se -- pretenda sustituir la moneda;
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de -- jornada, se abonará como salario por -- el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni --

de tres veces consecutivas. Los menos de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII. Toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

- XIII. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez

días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. -- Las huelgas serán consideradas como -- ilícitas únicamente cuando la mayoría -- de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando -- aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

- XIX. Los paros serán ilícitos únicamente -- cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y -- de los patronos y uno del Gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus -- diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición -- no será aplicable en los casos de las -- acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los -- trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, -- estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de -- salario. La ley determinará los casos -- en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, --

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

39

mediante el pago de una indemnización. -
Igualmente tendrá la obligación de in -
demnizar al trabajador con el importe -
tres meses de salario, cuando se retire
del servicio por falta de probidad del -
patrón o por recibir de él malos trata -
mientos, ya sea en su persona o en la -
de su cónyuge, padres, hijos o herma -
nos. El patrono podrá eximirse de esta -
responsabilidad cuando los malos trata -
mientos provengan de dependientes o fa -
miliares que obren con el consentimiento
o tolerancia de él;

- XXIII. Los créditos en favor de los trabajado -
res por salario o sueldo devengados en -
el último año, y por indemnizaciones, -
tendrán preferencia sobre cualesquiera -
otros en los casos de concurso o de - -
quiebra;
- XXIV. De las deudas contraídas por los traba -
jadores a favor de sus patronos, de sus
asociados, familiares o dependientes, -
sólo será responsable el mismo trabaja -
dor, y en ningún caso y por ningún moti -
vo se podrá exigir a los miembros de su
familia ni serán exigibles dichas deu -
das por la cantidad excedente del suel -
do del trabajador en un mes;
- XXV. El servicio para la colocación de los -
trabajadores será gratuito para éstos, -
ya se efectúe por oficinas municipales -
bolsas de trabajo por cualquiera otra -
institución oficial o particular.
- En la prestación de este servicio se to -
mará en cuenta la demanda de trabajo y,
en igualdad de condiciones, tendrán - -
prioridad quienes representen la única -
fuente de ingresos en su familia;
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado en -
tre un mexicano y un empresario extran -
jero deberá ser legalizado por la auto -
ridad municipal competente y visado por
el cónsul de la nación donde el trabaja -
dor tenga que ir, en el concepto de que,
además de las cláusulas ordinarias, se -
especificará claramente que los gastos -

de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan denuncia 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 por despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros-

de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

- XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas-higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y
- XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químico-farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y tér-

minos que fija la ley respectiva.

- B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno - del Distrito Federal y sus trabajadores:
- I. La jornada diaria máxima de trabajo -- diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas -- diarias ni de tres veces consecutivas;
 - II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro;
 - III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.
 - IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.
En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;
 - V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
 - VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;
 - VII. La designación del personal se hará -- mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará -- escuelas de Administración Pública;
 - VIII. Los trabajadores gozarán de derechos -- de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En --

igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente -- de ingreso en su familia;

- IX. Los trabajadores sólo podrán ser sus--- pendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados -- tendrán derecho a que se les otorgue -- otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer -- uso de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, -- respecto de una o varias dependencias -- de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y -- muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho de trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no -- realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación -- con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los -- derechos que hubieren adquirido por-

la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en los que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

- XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo preve

nido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servicios serán resueltos por el Pleno de la Suprema - Corte de Justicia de la Nación;

- XIII. Los militares, marinos y miembros de - los cuerpos de seguridad pública, así - como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aé - rea y Armada, las prestaciones a que - se refiere el inciso f) de la Fracción XI de este Apartado, en términos simi - lares y a través del organismo encarga - do de la seguridad social de los compo - nentes de dichas instituciones; y

- XIV. La Ley determinará los cargos que se - rán considerados de confianza. Las per - sonas que los desempeñen disfrutará - n de las medidas de protección al sala - rio y gozarán de los beneficios de la - seguridad social. (14)

(14) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
 Editora Iberoamericana, S. A., México, 1975. Págs. 106
 a la 118.

d) PROYECCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

Los ideales del constituyente de 1917, quedaron plasmados en el espíritu protector y reivindicador de la clase trabajadora y, desde ese momento que se legisló en materia -- del trabajo se terminó con la explotación del hombre por el hombre; con el propósito de socializar los bienes de -- producción, por ser el trabajo un derecho, al que todo hombre debe someterse y disfrutar de él, como una necesidad -- para su subsistencia y siendo la teoría integral protectora y reivindicadora de los derechos del hombre o mejor dicho, de la clase trabajadora, encuadra dentro del derecho social que atendiendo la definición de Radbruch que dice:

"Es una norma que protege a toda persona sujeta a una relación laboral, patrones, trabajadores, obreros o empleados; tales ideas no se establecen en el equilibrio de la igualdad de las personas, sino en la nivelación de las desigualdades que en ellas existen." (15)

De otra manera y para dejar mejor establecido el principio de la teoría integral como derecho social, otro distinguido maestro de nuestra Universidad ha establecido -- que tal derecho social es:

(15) RADBRUH, Gustavo.- Filosofía del Derecho en cita por Trueba Urbina Alberto.- Pág. 152.

"El conjunto de leyes y disposiciones autónomas-- que establece el desarrollo de diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad - - económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de su orden jurídico". (16)

El resultado de investigaciones del precitado artículo 123 de nuestra Ley fundamental, es la teoría integral que constituye en esencia; las normas de protección y reivindicación de los trabajadores mexicanos, logradas a través de la lucha de clases fundamentalmente y, considero que en estricto derecho al hablar de reivindicación, es un término - - - inapropiado, puesto que si el derecho social es un derecho nato, que se adquiere al nacer dentro de la sociedad en -- que se viva y siendo de explorado derecho que el estado es tá obligado a protegerlo como ser viviente, resultaría que si el estado no protege tal derecho, no podría ser social; - aunque de hecho se presentara en un determinado núcleo de sociedad porque el hombre nace y crece dentro del medio -- que se le proporciona y no puede vivir en forma aislada.

Partiendo de tales premisas, considero que para tal fin se debería legislar a efecto de que a todos los trabajadores-

(16) MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio.- El Derecho Social. México, - 1953 en cita por Alberto Trueba Urbina. Pág. 153.

se les reconozcan sus derechos sociales y por ende, el término reivindicador sería aplicable, porque entonces sí el estado reconocería tales derechos que supuestamente se pretende reivindicar; circunstancia que no es acorde con la realidad que tales derechos se adquieren con la capacidad de goce y las conquistas obtenidas a través de la lucha de clases.

Cabe analizar que si la reivindicación, es devolver lo que se había quitado, o sea, la restitución de la cosa a la persona o a su estado original, a contrario sensu. En ningún momento al trabajador mexicano se le ha impedido el derecho al trabajo, por ser un mandato constitucional según se establece en los artículos 5o. y 14o. constitucionales:

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

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

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la

autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes nomásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

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

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

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

ARTICULO 14o.- A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan --

las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.
(17)

De lo anterior concluyo, que en mi concepto el término reivindicación resulta inadecuado y en cambio, con ello se pretende explicar la situación histórica en cuanto a los trabajadores por la fuerza del capital se les marginó, resulta operante pero claro está que no debemos olvidar que tales derechos se conquistaron a través de la lucha de clases.

De otro punto de vista; la idea del Constituyente de Querétaro y que encuadró dentro del artículo en cita, fué la idea de protección a la clase trabajadora, con el propósito de lograr un bienestar tanto del trabajador como de su familia, que la mayoría de las veces era explotado y se pensó que --

(17) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Colección Porrúa. México, 1975.

con tal idea el obrero obtendría mejores beneficios con el producto de su trabajo; tan es cierto ésto, que en la actualidad y a más de cien años, se sigue con esta idea, obteniendo el trabajador mayores beneficios, tan es así que existen instituciones que protegen el salario de los que trabajamos.

De la anterior orden de ideas, se demuestra que a los trabajadores desde un punto de vista técnico-jurídico, no se les ha quitado tal derecho, sino lo que sucede es que tales derechos se encontraban marginados como consecuencia de necesidades e ignorancia, por lo que la palabra reivindicar en razón a lo expuesto, resulta inadecuada desde mi punto de vista y considero que la teoría integral debe ser proteccionista y socializadora de los derechos de los trabajadores, porque éstos quedaron protegidos al establecerse en el artículo 123 que:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán en el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo". (18)

(18) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
Op. Cit. Pág. 89.

Del preámbulo que se analiza se desprende que todos los -
trabajadores de México quedaron protegidos, o sea, que a to-
da persona que preste un servicio se le encuadra, incluyen-
do hasta aquellos trabajadores libres o autónomos, porque -
el derecho del trabajo al protegerlos de tal forma se rompe
con las desigualdades que se causan, por ser derechos socia-
lizantes de la clase obrera.

Es también de tomar en consideración que si la burguesía --
hizo de la dignidad humana un valor de cambio, ésto se debe
a que marginó todas las profesiones según se desprende del
manifiesto comunista redactado por Marx y Engels en 1847, -
ya que diversos juristas han sostenido que la lucha de cla-
ses encuentra su inspiración profunda en la dialéctica - -
marxista, que contempla el artículo 123, y que para sociali-
zar los medios de producción, tiene tres derechos fundamen-
tales para la clase trabajadora.

- a) El derecho de participar en los beneficios de las -
empresas.
- b) Los derechos de asociación profesional.
- c) El derecho de huelga.

Nuestro emérito, maestro de la Universidad, contempla la - -
esencia de esta teoría dentro del materialismo dialéctico, -

en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y a la propiedad privada, pero su fuente es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras del proletariado.

De lo anterior se desprende que la génesis de la teoría -- integral, se encuentra plasmada en todos y cada uno de los constituyentes de 1917, que con el propósito de buscar la armonía entre el capital y trabajo encontraron el camino -- certero para dar al mundo entero la primera constitución -- que regula los derechos de los trabajadores, al contener -- normas de carácter reivindicatorio por proteger a todo el -- que presta un servicio, así pues, se ha definido la justi -- cia social en el sentido de que es distributiva.

"Justicia distributiva porque ordena un régimen que -- las desigualdades tradicionales han mantenido desor -- denadamente, sólo restableciendo este orden se rei -- vinda el pobre frente al poderoso". (19)

La teoría integral es el resultado de la investigación en -- síntesis de la historia, del derecho del trabajo y de la -- lucha de clases, para hacer conciencia de la clase obrera --

(19) TRUEBA URBINA, Alberto.- Tratado de la Legislación So -- cial.- México, 1964.- Pág. 197.

porque ni la legislación ni el estado político constituyen el cambio de las estructuras económicas, lo que sólo es a través de las revoluciones en donde la clase obrera siempre estará al frente.

En esencia, la teoría integral no es otra cosa que la protección del derecho al trabajo, contenido en el artículo 123 de nuestra Carta fundamental, ya que tal derecho existe por mandato constitucional y que encuadra a toda persona por el hecho de la prestación de un servicio personal subordinado sin importar su raza y preparación.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal-subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (20).

Del contenido de este artículo se desprende que a través de la teoría integral, los trabajadores recuperen la plusvalía de los bienes de producción originados de la explota

(20) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo.- 42a. Ed. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980. Pág. 26.

ción capitalista.

C A P I T U L O I I I

ALGUNOS ASPECTOS PROCESALES DE LAS LEYES DEL TRABAJO DE
1931 Y 1970.

- a) Contrato Individual de Trabajo y Colectivo.
- b) Concepto y División de los Conflictos de Trabajo.
- c) Medios de Solución a los Conflictos en nuestro Derecho del Trabajo.
- d) Naturaleza Jurídica de los Tribunales de Trabajo.
- e) La Acción y Prescripción en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo.
 - 1. La Acción.
 - 2. Los Elementos Integrantes de la Acción.
 - 2.1. Los Sujetos.
 - 2.2. La Causa Eficiente de la Acción.
 - 2.3. El Objeto.
 - 3. Prescripción.
 - 3.1. La Falta de Actividad en el Acreedor.
 - 3.2. El Transcurso del Tiempo.
 - 3.3. La Excepción que haga el Deudor.

a) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y COLECTIVO.

Las normas jurídicas que informan el derecho del trabajo, tienen un gran contenido social por sostener un nuevo estatuto para alcanzar el ideal de los hombres, como reflejo de las luchas sociales de los grupos y de la propia humanidad-garantizando a los hombres una forma de vida más digna.

Nuestro derecho del trabajo se ha dividido en Individual y Colectivo. El primero es el que se dirige a cada trabajador en particular, y el segundo el que corresponde a los trabajadores en conjunto, considerados como clase social y que pretende extenderse a todos los miembros de la clase trabajadora, ya que su fuerza se universaliza para todos aquellos elementos que constituyen la clase débil que ofrece su fuerza de trabajo a la clase poderosa que detenta el capital.

Nuestro Derecho no puede ser contemplado como límite de libertad de contratación, sino como un esfuerzo para establecer la igualdad económica entre los factores de la producción, capital y trabajo, es posible una auténtica libertad de contratación, reflejándose ésto en el derecho colectivo del trabajo, asociación profesional, huelga y contrato colectivo cuyo objeto es el procurar la organización de los trabajadores, o sea igualar la fuerza económica de los patrones.

La nueva dogmática del derecho del trabajo considera a la relación como un vínculo de comunidad, entre trabajadores y empresarios de carácter jurídico personal que supera a la relación, porque ésta sólo puede estar regida por el derecho objetivo, en tanto que el contrato de trabajo por su naturaleza contractual, puede producir condiciones más favorables al trabajador que las fijadas por la ley o por la convención colectiva, sobre todo en la actualidad que la empresa no es "un organismo de dominación, sino de colaboración".

"La relación del trabajo es definida por nuestra Ley Laboral, entendiéndola como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

También se establece que por contrato individual de trabajo, habrá de entenderse aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de salario y por tanto la relación de trabajo, como el contrato celebrado, producen las consecuencias jurídicas del derecho social del trabajo" (21)

Esto, considerado desde el punto de vista de los principios del derecho individual, porque el contrato colectivo determinó su aparición en una serie de fenómenos sociales de gran importancia, como consecuencia del individualismo y liberalismo que dieron una serie de condiciones infrahumanas en la prestación de servicios de los trabajadores.

(21) ZEPEDA VILLARREAL, Rodolfo.- Revista Mexicana del Trabajo.- Tomo XXX, 119.- México, Dic. 1947.

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el pá- rrafo primero y del contrato celebrado producen -- los mismos efectos. (22)

Partiendo de nuestra teoría integral como instrumento de - lucha que los trabajadores, para alcanzar su debida protec- ción, es indudable que al menos así se pretende establecer la paridad de las partes, ésto resulta inadecuado además- de falso, en la práctica por las razones de necesidad con- que cuenta el trabajador y que lógicamente no podrá poner- se al mismo nivel que el patrón, por carecer de medios para hacerlo y la historia lo ha demostrado por virtud de que, - si bien es cierto; que los tribunales de trabajo han encon- trado la verdad real y sin embargo aplican el interés jurí- dico en beneficio del patrón.

(22) TRUEBA URBINA.- Op. Cit. Pág. 33.

b) CONCEPTO Y DIVISION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La vida de los contratos del trabajo se encuentra animada por las relaciones sociales, pero en la interacción humana aparecen luchas o pugnas y hasta conflictos entre los hombres que viven en la colectividad. El derecho es el instrumento regulador de tales conflictos, pero algunos no encuadrarán dentro de su esfera jurídica por intrascendentes, así los conflictos que surgen de las relaciones de trabajo son reveladores de la crítica realidad social en que vivimos; sin embargo tales situaciones, no están al alcance de los hombres preverlas, por efecto de la injusticia social y la falta de un equilibrio económico adecuado, en la medida en que se resuelva la injusticia social y el desequilibrio económico dejarían de surgir los conflictos de trabajo.

Es sabido que en alguna época y en atención a su carácter colectivo, a éstos se les consideraba como verdaderos actos delictivos, y por lo tanto punibles, haciendo intervenir al Estado y aplicando las penas para restaurar el orden jurídico, aptitud absurda pues con ello, de ninguna manera se resolvían los problemas sino que se acrecentaban, como resultado de estas luchas fue el haber conseguido la libertad de coalicción y la superación a las sanciones establecidas por el Código Penal, convirtiéndose las huelgas y los paros en verdaderos actos lícitos por mandato constitucional.

ARTICULO 9o.- No se podrá coartar el derecho de - -
asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier-
objeto lícito; pero sólomente los ciudadanos de -
la República podrán hacerlo para tomar parte -
en los asuntos políticos del país. Ninguna reu- -
nión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta
una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer
una petición, o presentar una protesta por algún-
acto a una autoridad; si no se profieren injurias
contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o ame-
nazas para intimidarla u obligarla a resolver en-
el sentido que se desee. (23)

Sin embargo, a pesar de los cambios logrados en el derecho -
del trabajo, los conflictos siguen siendo preocupación cons-
tante, por implicar las mismas soluciones comprometedoras de
difícil aplicación, en virtud de que éstos movimientos necesa
riamente implican trastornos serios en el desarrollo de la-
economía del país, de aquí la constante preocupación del Es-
tado para resolverlos.

El maestro J. Jesús Castorena manifiesta al efecto, que la so-
lución no la constituye la abolición de ese derecho (huelga)
por una justicia expedita, un sistema de conciliación y ar-
bitraje perfeccionado, una inspección estricta, unidos a - -
ciertas normas de sanción moral, sin abandonar la economía -

(23) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
Op. Cit. Pág. 10

en reducir considerablemente el uso y el abuso del derecho de huelga. (24)

El maestro Mario de la Cueva en cita, menciona al profesor -
 Juan R. Tissembaum, quien propuso diferentes caracteres -
 de los conflictos de trabajo, estableciendo las diferencias -
 entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, afirmando
 que hay dos aspectos:

- a) De naturaleza intrínseca, que se refieren al --
 objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico
 y a la posesión funcional de las partes.
- b) Los de naturaleza extrínseca, que son la recu-
 peración económica y social del conflicto. (25)

Los caracteres que cita Tissembaum son válidos, dice, para
 los conflictos individuales de trabajo y pueden aceptarse
 como una de las más completas caracterizaciones de los
 mismos.

La que entre los caracteres de naturaleza intrínseca, el
 Derecho del Trabajo es un estatuto para los hombres; un-

CASTORENA, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- México,
 1959.- Pág. 590.
 DE LA CUEVA, Mario.- Op. Cit. Pág. 726

segundo aspecto lo deriva de la despersonalización de las partes en las contiendas de trabajo, tal situación de la despersonalización la encontramos claramente en el artículo 123 constitucional, ya que no habla de las contiendas entre los trabajadores y los patronos, sino de las diferencias entre trabajo y capital y ésto, no es contradictorio porque en las contiendas de trabajo se pone en juego un valor universal, que es la persona humana, por ser éste su estatuto, ya que en el Derecho Privado en donde la lucha de intereses se dignifica porque es individual y de carácter patrimonial.

Los caracteres de naturaleza extrínseca, Tissembaum los hace consistir en la distintas recuperación social de una y de otras: "la trascendencia o recuperación del conflicto de trabajo genera en el medio social, difiere objetivamente de la que promueven los conflictos de Derecho Privado. Tal circunstancia precisamente se finca en que no actúan como se ha dicho con anterioridad, dentro de una órbita limitada por el mero interés particular". (26)

Ernesto Krotoschin establece que por conflicto de trabajo,-

(26) TISSEMBAUM, Mariano R.- Op. Cit. por Mario de la Cueva.- Pág. 126.

en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nace de una relación laboral, ya sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo), o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado. (27)

Pero el maestro Rodolfo Sepeda Villarreal, nos proporciona su definición al establecer: "se entiende por conflicto en el derecho del trabajo la coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación del trabajo, incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo". (28)

Nuestro distinguido maestro Alberto Trueba Urbina no formula una definición concreta, al decir que los conflictos o diferencias entre los trabajadores, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el tra

(27) KROTOSCHIN, Ernesto.- Instituciones del Derecho del Trabajo.- Tomo II.- Pág. 35.

(28) ZEPEDA VILLARREAL, Rodolfo.- Concepto de la Clasificación de los Conflictos de Trabajo.- Revista del Trabajo. Tomo XXX. Núm. 119.- México. Dic. 1947.

bajo, y cuando aquellos no pueden avenirse, se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámense árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de la jurisdicción social". (29)

(29) TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Ed. Porrúa. México, 1971.- Pág. 177.

c) MEDIOS DE SOLUCION A LOS CONFLICTOS EN NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

Históricamente y durante el siglo XIX estos conflictos se resolvían por los tribunales civiles del orden común, en virtud de que en la época del individualismo liberal, se estimaba a la relación laboral como un simple contrato de derecho privado.

En México a través de la historia, las controversias entre los trabajadores y patronos se resolvían por los tribunales ordinarios con sujeción al derecho patrimonial civil.

Con el movimiento revolucionario de 1910 y la Constitución con la que culminó dicha lucha en 1917, al plasmarse el artículo 123 de la Constitución, se estableció que los conflictos y relaciones obrero-patronales serían resueltos por tribunales de conciliación y arbitraje, instituciones nuevas en esta época y por demás extrañas a los viejos sistemas judiciales, esto vino a significar en la práctica la sustitución de la voluntad de las partes en conflictos por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente la contienda.

Por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos han denominado autocomposición.

Por el arbitraje se llegaba a la sustitución de la voluntad de las partes, pues ésta se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal que resolvía la pugna.

De lo anterior expuesto, se advierte que los conflictos de trabajo son resueltos a través de las instituciones de la conciliación y el arbitraje, que son aplicados por los tribunales de trabajo.

d) NATURALEZA JURIDICA DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.

En México, las juntas de conciliación y arbitraje son una institución jurídica que emanan de la fracción XX del artículo 123 de nuestra carta fundamental cuya reglamentación se expresa en la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 123.-

FRACCION XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno. (30)

A estos tribunales se les considera autoridades, ya que dentro de su competencia tiene la facultad de aplicar coactivamente sus decisiones, sin embargo cabe distinguir si son autoridades ejecutivas, legislativas o judiciales.

Deslindando este problema, afirmo que no son autoridades legislativas, ya que su facultad es la de decidir aplicando a un caso concreto la propia ley, y por tanto carecen de generalidad y porque al resolver los conflictos que se les plantean, lo hacen mediante un procedimiento diferente al previs

(30) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
Op. Cit.- Pág. 44.

to por el artículo 72 de la Constitución.

Podemos afirmar que se trata de autoridades administrativas, ya que de el contenido de la Ley Federal del Trabajo las Juntas de Conciliación dependen del ejecutivo por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Suprema Corte de Justicia ha establecido los siguientes criterios:

El primero de 1917 a 1923, en donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les negó la calidad de tribunales del trabajo, al decir que eran auxiliares del ejecutivo que tenían por finalidad conciliar los intereses de las partes y por tanto que el arbitraje era potestativo.

El segundo de 1924 en adelante, nuestro máximo Tribunal de Justicia y ante los problemas que enfrentaba el Estado, se planteó una polémica entre las leyes de los Estados y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que se había establecido en diversas Jurisprudencias la absurda afirmación que las Juntas no eran tribunales a quienes se les encomendaba la resolución de los conflictos de derecho, sin embargo al fijar la naturaleza y las funciones se les limitó su jurisdicción, ya que serían tribunales especiales incurrien-

do por tanto en contradicción con el artículo 13 de la - - -
Constitución que dice:

ARTICULO 13.- Nadie puede ser juzgado por leyes pri
mitivas ni por tribunales especiales. Ninguna perso
na o corporación puede tener fuero, ni gozar más
emolumentos que los que sean compensación de servi
cios públicos y estén fijados por la ley. Subsiste
el fuero de guerra para los delitos y faltas contra
la disciplina militar, pero los tribunales milita
res, en ningún caso y por ningún motivo podrán ex
tender su jurisdicción sobre personas que no perte
nezcan al ejército. Cuando en un delito o falta del
orden militar estuviese complicado un paisano, cono
cerá del caso la autoridad civil que corresponda. -
(31)

Con posterioridad se les dió el carácter de tribunales, pe
ro de trabajo; omitiendo el término Tribunales Especiales,
no obstante lo anterior, a mi juicio, las Juntas de Conci
liación y Arbitraje sí son Tribunales Especiales en razón
que son organismos especializados con un procedimiento pro
pio, ésto es especial, creado a propósito para el mejora - -
miento o favorecimiento de la clase trabajadora.

Tal procedimiento rompe con todo formalismo, con el único -
propósito de proteger y reivindicar al trabajador, con - -

(31) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Op. Cit.- Pág. 15.

gruientemente este principio, que libera al obrero de la carga procesal e impone al juzgador resolver en favor del trabajador en caso de duda.

La naturaleza especial; también deriva de que son tribunales que juzgan a verdad sabida y buena fe guardada, ésto se resuelve en equidad, por mandato expreso de la propia ley y se demuestra que las Juntas, son tribunales especiales de carácter administrativo con funciones jurisdiccionales que deciden por equidad los conflictos.

Existe un tercer período en la Suprema Corte de Justicia, y debemos de tomar en cuenta dichos criterios, porque la Corte es la mejor intérprete de nuestra Carta Magna por contemplar las necesidades políticas y sociales que aquejan al pueblo mexicano y que corresponde este período la transformación en la estructura y funcionamiento en los tribunales del trabajo y que corresponda a la ley laboral resolver tanto las tesis sustentadas en la Ley de 1931, 1970 y la vigente.

e) LA ACCION Y LA PRESCRIPCION EN NUESTRO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.- La acción.- Considero pertinente dejar precisado el concepto de la Acción, ya que en materia del trabajo este acto opera de una manera unilateral, considerándola como una manifestación autónoma de las partes en razón a los derechos que se otorgan a los contratantes por la propia ley y sin necesidad de que se ocurra ante las autoridades laborales para la procedencia de un despedido, sino que ésto se hace derivar de una forma expresa por la ley y las autoridades deberán limitarse a la comprobación de su existencia, comprobando la justificación o injustificación de la acción, que se ejerce sobre las partes.

Se puede afirmar que los efectos del despido que lleva a cabo el patrón o la separación que decide el acto, trae como consecuencia la terminación del vínculo o relación laboral y con ello el rompimiento mismo entre los contratantes o partes.

En el primer caso deberá tomarse en cuenta que la determinación tomada por el interesado sea justificada, ya que en caso contrario las Juntas determinarán la procedencia de las excepciones planteadas en juicio y que-

lógicamente se hicieron valer porque de lo contrario - los servicios dejan de prestarse en forma independiente aún cuando el contrato siga vigente con todos sus efectos jurídicos, ésto se debe a que el contrato estaba sujeto a juicio a partir de la fecha en que se interponga la demanda y en espera de su resultado o resolución.

Serán los tribunales del trabajo competentes quienes resolverán si hubo o no causa legal para la rescisión, ya que el despido, como consecuencia de esta acción producirá efectos en el propio contrato de trabajo, el que dejará de obligar a los interesados salvo prueba en contrario.

Lo anterior origina el estudio de las acciones de trabajo, así como las excepciones que se otorgan a las partes en su caso.

Es menester determinar el concepto de acción, ya que durante mucho tiempo se han venido estructurando diversas teorías en torno a ésta, y las mismas las podemos clasificar desde dos puntos de vistas: Aquellas que consideran a la acción como elemento del derecho, o sea, el derecho mismo en ejercicio; la otra, que consi

dera la acción como una institución procesal independientemente del derecho material.

Tradicionalmente se le ha estimado a la acción como un derecho particular o privado vinculado en forma íntima con el derecho que se hace valer en el juicio, esto es que era el derecho subjetivo que se contemplaba en su estado dinámico y resultaba que el sujeto pasivo de la acción se identificaba con el deudor de la obligación y no el Estado, la prestación era el objeto que se perseguía, que se reclamaba al patrón.

Las teorías modernas acerca de la acción lo consideran como un derecho autónomo, y por lo tanto, diferente del subjetivo en el que existe la pretensión que se hace valer en juicio, y así tenemos que el sujeto pasivo ya no es el particular, sino el Estado.

El autor José Alberto Dos Reis manifiesta: "a la acción se le puede tomar desde dos puntos de vista: Uno civilista y otro procesal o técnico. Al primer caso se le confunde con el derecho subjetivo material, esto es, un derecho en movimiento. De donde que, cuando se afirma que la acción ha sido improcedente, que ha sido infundada, que está prescrita o bien que el intere-

sado no tiene acción, se toma a la acción en un sentido civilista, llegando a la conclusión de considerarla con el derecho natural" (32)

En los estados modernos de derecho surge la actitud de dotar a los particulares y a los órganos de la representación social, facultando a aquellos y dando poder a éstos para ejercitar su autodefensa, lo que permite que se provoque la actividad en los órganos jurisdiccionales para la tutela del derecho; esta facultad o potestad es la acción o derecho de acción.

Al considerar Hugo Alcina a la acción dentro de un carácter procesal y otro substancial, denomina a la primera acción procesal y a la segunda sustantiva. Sin embargo, entre las teorías más actualizadas destaca la del doctor Alberto Trueba, estimando que los anteriores conceptos son inadecuados y que se debe usar la acción procesal para el derecho que tiene una persona -- contra el Estado para provocar su actuación, y que la que se denomina acción sustantiva sería mejor designarla con el nombre de pretensión procesal.

(32) DOS REIS, José Alberto.- Teoría de la Acción.- Ed. Tecnos Madrid.- Pág. 51.

"Se establece también que el nombre de acción procesal, como un concepto autónomo del derecho moderno y la denominación de pretensión procesal se dejaría para la llamada acción sustantiva" (33)

"Carneluti conceptúa la acción como el poder de provocar la actuación de un órgano jurisdiccional y agrega - este autor, que la acción supone en síntesis el ejercicio privado de una función pública" (34)

Así, las acciones de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo tienen una amplitud por su naturaleza y contenido social independientemente y a diferencia de las demás acciones que se pudieran dar en nuestro Derecho Mexicano, ya que éstas son orientadoras de los tribunales del trabajo para ser tuteladoras del ejercicio de derechos laborales, para la protección de la clase trabajadora, llegando a sufrir deficiencias en las quejas de los obreros y campesinos en el juicio de garantías. La acción sustantiva como la acción procesal constituyen derechos sociales para impulsar a la jurisdicción social-

(33) TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Ed. Porrúa.- México, 1975.- Pág. 206.

(34) CARNELUTI, Francisco.- Lecciones de Derecho Procesal Civil.- Pág. 169.

del trabajo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su caso, condenar al patrón al cumplimiento de las obligaciones laborales y a los mandatos de la Ley.

2.- Los Elementos integrantes de la Acción.

2.1. Los Sujetos.- El actor o sujeto activo es al que le corresponde el poder de obrar, que es la persona que ejercita la acción ante los tribunales respectivos, el pasivo o demandado, frente al cual corresponde el poder de obrar, es la persona en contra de quien se suscita el derecho de acción.

2.2. La Causa.- La causa eficiente de la acción, o sea un interés que es el fundamento de que la acción corresponda y que en forma ordinaria se desenvuelva por un derecho y un estado de hecho contrario al derecho mismo, que algunos procesalistas han denominado la Causa Petendi. Este interés es considerado, como la medida de la acción, es un fundamento de tipo económico, patrimonial o moral que debe manifestarse al ejercitarse.

2.3. El Objeto.- Es el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide. Sería como la causa o hecho jurídico que origina la acción y que le da nacimiento para ejercitarse oportunamente en juicio.

De lo anterior, las acciones, de una manera anun --
ciativa las clasificamos en:

- Acciones de Condena.
- Acciones Declarativas.
- Acciones Constitutivas o Modificativas.
- Acciones Cautelares.
- Acciones Ejecutivas.

Será objeto de nuestro estudio las acciones declarativas en razón de que son las ejercitadas por regla general en el derecho procesal del trabajo, ya que con el ejercicio de esa acción se tiende a la obtención de la declaración que las Juntas de Conciliación y Arbitraje hagan sobre la justificación o injustificación de un despido ejercitado tanto por el trabajador o por el patrón.

La característica de esta acción está de suponer la petición de una declaración judicial sobre una de terminación tomada con anterioridad por las partes, y la autoridad del trabajo será quien con su intervención declare si el despido, separación o rescisión de contrato, fue plenamente justificada durante la secuela procesal, ya que tratándose de rescuisi

sión la autoridad del trabajo no la decretará, porque ya se hizo valer oportunamente por la parte que la ejercita, y con fundamento en la ley, será el tribunal quien declarará la procedencia o improcedencia de tal acción.

Compete también a este estudio las acciones de condena por virtud de que al declarar la procedencia de la acción ejercitada, lógicamente también condenará al pago de las prestaciones derivadas de la acción ejercitada.

De lo anterior se desprende que en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo tienen cabida las dos acciones; las declarativas en los casos concretos de indemnizaciones por muerte y en forma general las de condena o condenatorias para los casos que nuestra propia ley laboral establece en las acciones que la misma ley regula.

El fundamento constitucional de la acción en el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra, en la fracción XXII del Artículo 123 Apartado 'A', así como en la fracción IX del apartado 'B' del Artículo 123 que contiene los derechos sociales, substan

ciales y procesales en favor de los burócratas. -

ARTICULO 123.- Apartado 'A'

FRACCION XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por tomado parte en una huelga lícita, estará -- obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos -- tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. (35)

Apartado 'B'

FRACCION IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, -- previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores -- afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley. (36)

(35) TRUEBA URBINA, Alberto.- Op. Cit.- Pág. 9

(36) Ibidem.- Pág. 13

3.- La Prescripción.- Es un medio de adquirir el dominio de una cosa o liberarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las obligaciones- que establece la propia ley.

Dentro de la obra 'Derecho de las Obligaciones' de Ernesto Gutiérrez y González, explica: "Que la prescripción- en el Derecho Civil es el derecho que nace a favor de un deudor, - para excepciones válidamente y sin responsabilidad a cumplir con - su obligación o para exigir judicialmente la declaración que ya -- no se le puede cobrar coactivamente la deuda, cuando ha transcurrido el plazo fijado por la ley al acreedor para hacer efectivo su - derecho" (37)

La prescripción, atendiendo a sus consecuencias finales, puede ser adquisitiva y extintiva.

Será adquisitiva cuando se adquieren los derechos. La - extintiva, también llamada negativa o liberatoria, cuando el deudor puede liberarse de una obligación, porque éste es un medio de extinguir las obligaciones.

(37) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto.- Derecho de las Obligaciones.- Ed. Porrúa.- 1976.- Pág. 769.

En este sentido, habremos de orientar nuestro estudio con relación a la prescripción extintiva, de la acción procesal -- del trabajo.

La doctrina establece tres requisitos para que opere la -- prescripción extintiva:

- 3.1. La falta de actividad en el acreedor como uno de -- los primeros elementos de esta prescripción, que -- comprende dos situaciones. Una por el no uso, o -- sea, que el acreedor no se encuentra de hecho en -- el ejercicio de sus derechos y otra, que teniendo -- el derecho no lo haya ejercitado.
- 3.2. El transcurso del tiempo como segundo elemento de -- esta acción, ya que éste es fijado por la Ley y que -- variará de acuerdo al tiempo que se aplique a la -- prescripción; caso concreto en nuestro Derecho La -- boral 30 días para rescisión de contrato, 60 días -- para reclamar un despido, un año en el caso de -- prestaciones.
- 3.3. La excepción que haga el deudor, en este caso la -- prescripción por naturaleza, deberá ser opuesta -- por el deudor que se invoque o la invoquen perso -- nas que tengan interés o los derechos que tengan --

ante la pretensión ejercitada en su contra.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en el Título Déci mo que denomina Prescripción, los términos en que empezará a surtir efectos ésta, que siempre será a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Se debe distinguir la prescripción, de la caducidad, en efecto; la prescripción tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo fijado por la Ley para el ejercicio de un derecho; en cambio, la caducidad es la extinción de la instancia judicial cuando las partes abandonen en ejercicio de la acción, porque la caducidad es una situación que se da siempre dentro del proceso y nunca fuera de él, en virtud de que técnicamente la caducidad se produce cuando no se realiza ningún acto procesal en el tiempo que fija la ley, que sea necesaria para la continuación del procedimiento, esto es condición esencial para tener por desistido al actor de su acción, de acuerdo a esto se desprende concretamente de los artículos 516, 517, 518, 519, 520, 521 y 522 de la Ley Federal del Trabajo, así como también del artículo 726 de la misma Ley:

ARTICULO 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con -

las excepciones que se consignan en los artículos siguientes:

ARTICULO 517.- Prescriben en un mes:

- I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
- II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la Fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

ARTICULO 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

ARTICULO 519.- Prescriben en dos años:

- I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de la indemnización por riesgo de trabajo;
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Jun

ta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

ARTICULO 520.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

ARTICULO 521.- La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y
- II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

ARTICULO 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando se feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

ARTICULO 726.- Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes-

o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen soli citado

-
- (38) TRUEBA URBINA ALBERTO y Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada de 1970.- Edic. 38 Editorial Porrúa, S. A.- México.- Págs. 283 a 285 - y 360

Como se ve, la caducidad opera de pleno derecho sin necesidad de declaración judicial, en tanto que la prescripción - por ser una excepción, debe ser opuesta por la parte interesada.

El principal efecto de la prescripción es que únicamente -- puede referirse a las prestaciones concretas que se deriven de la relación laboral, en tanto que la caducidad opera, aun que también por el transcurso del tiempo y por falta de interés jurídico.

La prescripción se da a través del tiempo fijado por la Ley y que se mencione a cada caso concreto, en tanto que la cadu cidad por regla general, corre contra todos los que litigan, ya sea actor o demandado.

La prescripción se interrumpe o se suspende de diversas maneras como lo es el ejercicio de la acción, la caducidad no se interrumpe sino por actos de procedimiento y no se sus pende, sino en casos muy especiales cuando a tiempo se im pulsa el procedimiento.

Nuestro derecho procesal se ha caracterizado por ser de una na turaleza de tipo federal, ya que desde la reforma de 1929 -

en relación a la Fracción Octava del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, en que se federalizó nuestra Ley, - con el fin de fijar una interpretación clara y precisa surge la ley del 28 de agosto de 1931 en donde en esencia, los tribunales de trabajo se denominaron Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, así como de que dentro de su aspecto fundamental de esta ley, se pretendió contemplar los principios establecidos en el Constituyente de 1917 al establecer Juntas Centrales de Conciliación, en la capital de los estados de la República.

Se establece también dentro de esta ley, la desintegración de las llamadas Juntas Centrales con gran detrimento para la clase trabajadora por virtud de la famosa desintegración, que transcurrían meses y en la mayoría de los casos años, sin que los trabajadores vieran fructificados sus derechos que hacían valer ante estos tribunales, porque con la sola ausencia de alguno de los representantes del capital (patrón), o de los trabajadores no se podían celebrar las audiencias.

Esta ley tiene una reminiscencia de explotación, si se toma en cuenta que al establecer el contrato de aprendizaje mediante éste, muchos trabajadores se les explotaba por me -

dio de este sistema que fue usado como arma de explotación por los patrones, ésto se debe a que como aprendices los trabajadores se pasaban tiempos largos con tal categoría - a pesar de que por la práctica, tenían facultades para realizar labores similares a las de un oficial o maestro, según fuera la actividad de la rama de la industria en la que prestara sus servicios.

Otra situación a observar en esta ley, es que se establecieron Juntas Municipales, término inadecuado y que en la práctica no funcionaron.

Por otro lado y a raíz de la federalización de los tribunales de trabajo, la ley del primero de mayo de 1970, les denominó Juntas Locales de Conciliación, término que modificó a las Juntas Municipales, así también surgen las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que modificó el término de "Juntas Locales", sin olvidar su competencia establecida en la Fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

La Ley de 1970, también establece como sistema de explotación los mal llamados contratos a prueba o por obra determinada que no es otra cosa sino una modificación del contrato de aprendizaje.

En cuanto al procedimiento en la Ley de 1931, se establecía en el Capítulo IV, en tanto que la Ley de 1970 lo establece en su Capítulo V, suprimiendo la desintegración de las Juntas ya que éstas se integran y funcionan aún sin la ausencia de los representantes, bastando la presencia auxiliar o representante del gobierno con el presidente de cada Junta especial de la Local o Federal de Conciliación y Arbitraje según el caso.

Mientras que en la Ley de 1931 cuando el patrón no comparecía a la primera audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones no obstante encontrarse legalmente notificado, se le daba opción para que en una segunda audiencia se presentara, burlando con ello el principio de la paridad de las partes ante el proceso.

La anterior situación se modifica en la Ley de 1970, en el sentido de que cuando el patrón no concurriera a pesar de estar notificado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

ARTICULO 515.- Si el demandado no comparece se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si en --

esta segunda ocasión tampoco comparece. (39)

ARTICULO 755.- El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para -- demostrar que el actor no era trabajador o patrón, -- que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. (40)

De los anteriores preceptos legales mencionados, se desprende de que los trabajadores ante la Ley de 1931, se encontraban desprotegidos, pues era el patrón quien tenía la oportunidad, incluso, de comparecer ante las Juntas Centrales de -- Conciliación y Arbitraje por segunda vez a deducir sus derechos.

Si bien es cierto que toda ley es adecuada a la realidad social de su época, los principios sustentados en la ley de 1931 obviamente fueron incongruentes, por las lagunas que la misma ley representaba, en cambio la ley de 1970 en forma más sana procuró la realización de la justicia entre los -- hombres, al establecer que el trabajo es un derecho social y no un artículo de comercio, procurando con ello allegar la justicia social a los trabajadores de México.

(39) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931.

(40) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- lo. de Mayo de 1970.

Establece el concepto de trabajador en forma general, adquiriendo autonomía el derecho procesal del trabajo, por estar basado en normas de observancia general, separándose totalmente de los conceptos civilistas de antaño, surgiendo como rama jurídica independientemente de principios sociales consagrados a los artículos 14 y 123 de nuestra Carta Fundamental.

También consagra el principio de la igualdad de las partes en el procedimiento; de libertad, dignidad y respeto a los trabajadores a quienes incluso se establece que en caso de duda deberá prevalecer la interpretación que más beneficie a la clase trabajadora.

C A P I T U L O I V

LAS NUEVAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- a) Principios Rectores.
- b) Contenido de las Reformas.
- c) Competencia de las Juntas.
- d) Responsabilidades y Sanciones.
- e) Trascendencia Jurídica y Social de estas Reformas.

a) PRINCIPIOS RECTORES.

Como es natural, que los grandes acontecimientos de la Historia traigan consigo movimientos en el bienestar social, - la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del Primero de Mayo de 1980, contiene un espíritu netamente de justicia, basado en el artículo 17 de la Constitución General de la República, que establece que es propósito del Gobierno Federal hacer llegar justicia pronta y expedita, porque la justicia - que se retarda, es justicia que se deniega.

Nuestro Gobierno Federal ha pretendido establecer fórmulas para afrontar los problemas de la clase trabajadora, con el propósito de hacerlos acordes con la realidad social en que vive, para que todos aquellos conflictos que se presenten - ante los Tribunales laborales, no se resaguen y que el trabajador con la mayor sencillez pueda obtener nuevas formas para lograr su justicia.

Nuestro derecho adjetivo del trabajo, con tales reformas establece un procedimiento más sencillo, eliminando situaciones dilatorias, que iban en perjuicio de sus intereses y -- dando una intervención directa a las autoridades del trabajo.

Así pues, el artículo 685 de la Ley en vigor, cita que el proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y que se iniciará a instancia de parte, así como la economía y la concentración del mismo.

La publicidad consiste en la concentración y sencillez del proceso, para lograr mayor economía a los trabajadores que pretendan buscar justicia social mediante el conocimiento de las medidas adoptadas para tal logro.

La gratuidad, principio que el Poder Judicial ha establecido para resolver los problemas de los trabajadores y que no por falta de medios económicos suficientes, vean burlados sus Derechos; sino que tales, deberán ser reclamados a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en -- donde en teoría, tiene como función defender los intereses de la clase desposeída y ojalá que algún día y con el -- devenir de la vida, cumpla su función para la que fue creada.

La Inmediates de la Partes, principio que si bien es cierto, en la práctica ha dado resultado porque con la comparencia de los trabajadores y patronos se han resuelto la -- mayoría de los conflictos en los tribunales, ésto no es --

sino una imagen más que consagra el artículo 17 de nuestra Constitución, al hacer llegar justicia pronta y expedita.

La Oralidad, con este principio se rompe el caracter forma lista de los cánones del Derecho Civil, porque en ningún procedimiento resulta tan marcada la Oralidad como el Derecho Procesal del Trabajo, pero claro está, que no se debe a la necesidad de que, pensando que el trabajador carece de los conocimientos necesarios es prudente que llegue al contacto real con el patrón, para poder determinar la justificación de la acción que ejercite.

La Instancia de Parte, para que este principio opere es -- obvio que el trabajador recurra a deducir sus Derechos y -- por ende, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán -- intervenir, aplicando los preceptos violados, puesto que a tal trabajador se le dará una mayor facilidad al no exigir forma determinada en sus comparecencias, conforme lo establece el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que -- dice:

ARTICULO 687.- En las comparecencias, escritos, -
promociones o alegaciones, no se exigirá forma - -

determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. (41)

Al principio de Economía Procesal, fue necesario para establecer mayor concentración en el proceso y tener los medios adecuados para no ejercitar las mismas acciones, y ver con ello los juicios retardados, pues en este caso; daba lugar a incidentes como el de acumulación, evitando así el ejercicio de acciones contradictorias.

En la práctica, considero que no es lícito que algunas Juntas como la 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje - apliquen en forma inexacta este principio, pues se ha dado el caso de que basándose en este principio, si se demanda a una persona moral y dos o tres físicas o más, sin fundamento legal alguno se atrevan a no tener como demandados a las personas físicas, por el hecho de que en la demanda se diga que realizan actos de dirección o administración, porque en todo caso con ello, la Junta, prejuzgando, opone la excepción de legitimación pasiva, que sería la correcta al caso planteado.

(41) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo de 1970.- Reforma Procesal de 1980.- Edic.43, Porfúa, S. A.- Pág. 351.

En cuanto a la sencillez del proceso, contemplado en el referido artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, es con el propósito de romper con la formalidad en el mismo, acatando cualquier promoción sin exigir forma determinada alguna.

La Suplencia en la Queja, en favor del trabajador es una novedad, puesto que esta facultad sólo se veía en el juicio de Amparo, ello con el propósito de hacer llegar justicia pronta y expedita a la clase desposeída.

Tal regulación o corrección no implica que las Juntas puedan revocar sus resoluciones, porque podría darse el caso que al admitir una demanda no notare su irregularidad, sino hasta días después y antes de celebrarse la primera audiencia en donde incluso, podrá corregirla.

ARTICULO 686.- El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar

el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley. (42)

Este principio no es novedoso en el Proceso Laboral en atención a que ya se encontraba establecido en el artículo 107 de nuestra Carta Magna, al establecer la suplencia de queja en favor del trabajador, cuando recurra en demanda de Amparo.

Personalidad Jurídica en el proceso del menor, con el propósito de proteger a los menores trabajadores, se ha establecido en este principio que la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su representación, en contrario a lo establecido por la Ley de 1970, en donde los trabajadores menores de dieciseis años, se les negaba capacidad jurídica para comparecer como tales, ante los Tribunales de Trabajo, a menos que fuesen representados por sus padres o tutores.

ARTICULO 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de

(42) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980.- Edic. 43a.- Edit. Porrúa, S. A.- Pág. 350.

autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante. (43)

(43) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley - Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980. Edic. 43a.- Edit. Porrúa, S. A. Pág. 352.

b) CONTENIDO DE LAS REFORMAS.

Se modifican sustancialmente los Capítulos Catorce, Quince y Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como - la adición de la Fracción Quince al artículo 47 de la Ley - Federal del Trabajo, y los Procedimientos de Huelga.

En cuanto a las notificaciones, que es un acto Procesal indispensable, que garantiza el Principio de Garantía de Audiencia, se prolonga a un término de diez días por lo menos, con anterioridad a la fecha prefijada para la Audiencia.

Si se pretende hacer llegar Justicia pronta y expedita, tal término contraviene lo dispuesto por el Artículo 17 de la Constitución, porque si se cuentan los términos Procesales en la actualidad un proceso podría durar unos 72 días, cuando en la Ley de 1970 tales términos del proceso se calculaban en una duración de 57 días, resultando incongruente tal reforma si se toma en cuenta que el propósito es hacer llegar justicia pronta y expedita, en virtud de que en la Ley anterior la primera notificación debería hacerse con un - - lapso de 3 días de anticipación, término que en nuestra Ley vigente será de un lapso de diez días por lo menos.

c) COMPETENCIA DE LAS JUNTAS.

De acuerdo con el pacto federal, toda entidad federativa tiene facultades y atribuciones dentro de su ámbito jurisdiccional, y será de acuerdo a esta órbita de atribuciones y con las facultades que la Fracción XXXI del Artículo 123 del Apartado 'A' de la Constitución, toda autoridad de trabajo quedará circunscrita a su ámbito competencial según sea el caso de Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, quedando impedidas las Juntas para conocer de determinada rama o industria, independientemente de que se encuentren o no circunscritas dentro de los límites de un Estado, conforme lo establece la Fracción del mencionado Artículo que dice:

ARTICULO 123.

FRACCION XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales.

- 1.- Textil.
- 2.- Eléctrica.
- 3.- Cinematográfica.
- 4.- Hulera.
- 5.- Azucarera.
- 6.- Minera.
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus reformas y ligas y los productos laminados de los mismos.

- 8.- De hidrocarburos.
- 9.- Petroquímica.
- 10.- Cementera.
- 11.- Calera.
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- 14.- De celulosa y papel.
- 15.- De aceites y grasas vegetales.
- 16.- Productora de alimentos, abarcando enlatados o envasados o que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera.
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y, respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán

con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, - en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente. (44)

Independientemente de lo anterior, no se debe olvidar la - competencia de los Tribunales de Trabajo en razón del Territorio, pues ésto facilita a los trabajadores el ejercicio - de sus acciones, pues de lo contrario éstos se verían en la necesidad de trasladarse a los lugares en donde existiese la autoridad más proxima, creando con ello un desequilibrio en su estabilidad económica, que aunado con el ya existente -- por su separación, muchos trabajadores se verían obligados - al no ejercicio de sus derechos, por la situación económica que se les crea.

Esta situación no favorece del todo a los trabajadores pues - to que en la nueva Ley, se le da la facultad discrecional a - los Tribunales del Trabajo para que de oficio, puedan declararse incompetentes, situación que podría contravenir el -- principio de economía procesal, en razón de que los procedi

(44) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo. Reforma Laboral de 1980. Edic. 42a.- Editorial Porrúa, S. A. Pág. 11 y 12.

mientos se alargarían.

ARTICULO 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- i. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

ARTICULO 701.- La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declarará a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley.

ARTICULO 703.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

ARTICULO 705. - Las competencias se decidirán:

- I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:
 - a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y
 - b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

 - II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

 - III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
 - a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
 - c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
 - d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.
- (45)

(45) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.- Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980.- 42a. Ed. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980, Págs. 906 a 909.

En cuanto a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, conforme a la Ley de 1970, se establecía que a la referida audiencia podrían comparecer los demandados personalmente o bien por conducto de sus representantes, sin que fuera necesaria la comparecencia física de los demandados o de las personas con facultades de dirección o administración de una empresa determinada, en cambio, con las nuevas reformas se exige la presencia física de representantes con facultades de dirección o administración, en los casos de sociedades, con independencia de la comparecencia personal de los demandados físicos.

La Ley de 1970, contempla al procedimiento dividido en las siguientes etapas o audiencias.

- 1.- Conciliación, demanda y excepciones.
- 2.- Ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 3.- Desahogo de pruebas.
- 4.- Alegatos.
- 5.- Resolución.

La Ley vigente, contempla el procedimiento en la forma -- siguiente:

- 1.- Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofreci

miento y admisión de pruebas.

- 2.- Desahogo de pruebas.
- 3.- Alegatos.
- 4.- Resolución.

En cuanto a la primera etapa, se contempla que en la Conciliación, se le da intervención directa y sin apoderados a las partes con el propósito de que el trabajador obtenga un beneficio más rápido, ya que con esta intervención conciliatoria, también el Tribunal soluciona en forma rápida y eficaz los conflictos.

Intervención; que carecía la Ley de 1970 sin obtener logros positivos aunque también funcionó esta etapa conciliatoria.

En la audiencia de demanda y excepciones, que es la segunda etapa o fase de la primera audiencia, el actor podrá incluso corregir, aclarar o enderezar su demanda, rompiendo con ello la excepción de obscuridad y defecto legal en la demanda, que se hacía valer durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, en vigor hasta el 30 de abril de 1980.

En esta etapa, procesalmente es donde queda fijada la litis o sea la controversia dentro del juicio, pues aquí es donde

el patrón produce contestación a las reclamaciones del actor.

Se establece una fórmula loable en beneficio del trabajador, para los casos en que este no comparezca y el patrón se encuentre debidamente notificado, ya que de oficio se le tendrá por ratificado su escrito de demanda; situación que no acontecía en la ley pasada, puesto que en estos casos si el trabajador no concurría a su primera audiencia se ordenaba el archivo del expediente, hasta nueva promoción del propio actor, parte interesada, trayendo como consecuencia el alargamiento de los juicios por parte del patrón y tribunal que señalaba fechas a más de un mes de distancia.

En caso de que el patrón no compareciera se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo pruebas en contrario.

ARTICULO 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo-

acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor, sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitirla le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

ARTICULO 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación.
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar-se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercebimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

ARTICULO 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de prueba.

ARTICULO 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime conve-

- nientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitar del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes;
- VIII. Al convenir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la intrucción.

ARTICULO 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. (46)

(46) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1980. Edic. 42a. Op. Cit. Págs. 957 a 960.

En cuanto a la tercera etapa de la audiencia denominada Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en ésta, resulta una innovación a los medios probatorios, en virtud de que admite como medios de prueba según el Artículo 776, los siguientes:

ARTICULO 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de Actuaciones, y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. (47)

La innovación mencionada consiste en que reglamenta en forma específica la prueba de inspección, lo que no acontecía en la Ley de 1970, conservando el mismo principio que primero ofrecerá pruebas el actor y en segundo término, la parte demandada, relacionadas con los hechos controvertidos y sólo las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las de su contraria existiendo una

(47) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1980.- Edic.42 Op. Cit. Págs. 929 y 930.

innovación más para el actor, en aquellos casos en que se le ofrezcan pruebas sobre hechos o circunstancias que desconozca, podrá solicitar a la Junta la suspensión del procedimiento para que dentro de los diez días siguientes, se señale nuevo día y hora para ofrecer pruebas en relación a los hechos desconocidos por el actor:

ARTICULO 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. (48)

(48) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Edic. 42a. Op. Cit. Págs. 960 y 961.

Concluída esta etapa, y en ese acto el Tribunal admitirá las pruebas que juzgue pertinentes, señalando día y hora para su desahogo.

En cuanto a los medios probatorios a que se refiere el artículo 776 de la Ley Laboral, y referente a la prueba confesional, en realidad no tiene ninguna innovación, dado que con anterioridad a la presente Ley, tal prueba se desahogaba en forma personal o por conducto de apoderado, siguiendo los lineamientos de las confesionales de las personas morales, físicas, codemandadas y para hechos propios.

En cuanto a la prueba documental, se ha seguido la distinción tradicionalista de los documentos públicos y documentos privados, con la invocación de que toda persona está obligada a exhibir los documentos que obren en su poder, para cotejarlos o compulsarlos siempre y cuando las partes indiquen el lugar donde se encuentran sin importar que estén en poder de terceros.

Se rompe con el principio de la Ley de 1970, que exigía que tratándose de documentos que debieran expedir autoridades así como informes, la Junta deberá solicitarlos di

rectamente.

En cuanto a la prueba testimonial, resulta novedosa en virtud de que se reduce a tres el número de testigos que podrán presentarse, para acreditar cada uno de los hechos.

En la Ley del primero de mayo de 1970, se admitía como máximo, hasta cinco testigos y sin que se diera sus domicilios, pues bastaba indicar sus nombres y apellidos, esta situación se modifica en atención a que en primer lugar, a toda persona se le obliga por mandato legal a declarar sobre hechos que le consten, además, a identificarse a satisfacción del Tribunal Laboral, con el propósito de evitar testigos falsos, profesionales y dando mayor seguridad a las partes en contienda. En cuanto a que deberá proporcionarse su domicilio, es también con el propósito de dar mayor seguridad a las partes y verificar la autenticidad e idoneidad del testigo.

Sin embargo, en cuanto a esta prueba, existe una laguna -- puesto que en la práctica se apercibe al oferente de la -- prueba en términos del Artículo 815 fracción I de la Ley -- Federal del Trabajo, para que presente a sus testigos y -- sin embargo, cuando no los presenta se declara la descr--

ción de tal probanza, cuando que en ninguna parte de lo relativo a esta prueba, se le da facultad legal a la Junta para declarar tal deserción.

ARTICULO 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos, cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

ARTICULO 814.- La Junta, en el caso de la fracción-II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir

- su testimonio;
- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
 - III. Los testigos serán examinados por separado, - en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del - artículo 813 de esta Ley;
 - IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrirán los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, - domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su - declaración;
 - V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá - aquellas que tengan relación directa con el - asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
 - VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, - cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
 - VII. Las preguntas y respuestas se harán constar - en autos, escribiéndose textualmente unas y - otras;
 - VIII. Los testigos están obligados a dar la razón - de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, - respecto de las respuestas que no la lleven - ya en sí; y
 - IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan - y así se hará constar por el Secretario; si - no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción. (49)

Por otro lado, la declaración de un sólo testigo podrá hacer prueba plena cuando concurren las circunstancias siguientes:

ARTICULO 820.- Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declarara, si:

- I. Fué el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad. (50)

Se reafirma la laguna en cuanto a esta prueba, puesto que si bien es cierto que la Ley establece que el testigo que, encontrándose legalmente citado no concorra a declarar, se le hará efectivo el apercibimiento. ¿Cuál apercibimiento?

ARTICULO 819.- Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados. (51)

(50) LEY FEDERAL DEL TRABAJO._ 1980.- Edic. 42.- Op. Cit. Págs. 940 a 944.

(51) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Op. Cit.- Pág. 943.

Como se ve, aunque la Ley establece un apercibimiento, se incurrió en el defecto de no precisar en qué consiste tal apercibimiento, puesto que no hay disposición legal alguna en la reforma a la Ley, en la que se establezca la deserción de esta prueba testimonial, para el caso de la no comparecencia de los testigos cuando estén citados o las partes no los presenten.

En cuanto a la prueba Pericial, se viene a implantar una vez más la suplencia de la queja a favor de los trabajadores, al establecerse que la Junta le nombrara Perito al actor cuando éste no lo tuviera o que estando nombrado no se presente, en virtud de que siendo el perito una persona que auxilia al Tribunal en el conocimiento de la verdad, es necesario que tales técnicos en la ciencia o arte tengan dignidad como tales, en virtud en que en la mayoría de los casos el juzgador se basa precisamente en los dictámenes rendidos para poder resolver un caso concreto.

Este desconocimiento técnico por parte de los Tribunales de Trabajo, trae como consecuencia que los juicios se alarguen y en muchas de las veces presenten las partes Peritos que no son técnicos en ninguna ciencia ni en ningún arte, pues en la práctica se ve que se presentan personas pseudo-peritos sin el más mínimo conocimiento técnico de la ciencia o arte

sobre la cual pretenden rendir su dictamen.

De lo anterior, es necesario que de alguna manera los mencionados técnicos o peritos deberían tener título o constancia expedida por autoridad competente y tal actividad debería estar reglamentada como profesión, pues con ello, se daría seguridad a las partes y se evitaría que los propios Tribunales fuesen sorprendidos por este tipo de personas que con base en verdaderos dictámenes, se dedican a copiarlos cambiando los puntos de sus conclusiones a favor de los intereses que representan.

ARTICULO 822.- Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley. (52)

Por otro lado, en cuanto a esta prueba se pretende crear o caer dentro de los cánones del Derecho Civil, al exigir un cuestionario sobre la prueba que se ofrezca, tomando en consideración que en la mayoría de los casos y aun los fun

(52) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1980.- Edic. 42a.- Op. Cit.- Pág. 944.

cionarios quienes podrían estar obligados a tener conocimientos técnicos como la Grafoscopia, Dactiloscopia o alguna otra rama técnica, carecen de tales conocimientos, cuanto más que los litigantes están obligados a exhibir el cuestionario, puesto que también podrían desconocer tal ciencia o arte y se encontrarían imposibilitados para exhibir un cuestionario correcto, situación que incluso, considero que el propio Artículo 823 en sí mismo, está en contradicción.

ARTICULO 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

ARTICULO 824.- La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes. (53)

En cuanto a la Prueba de Inspección, representa una modalidad en las reformas a estudio, en virtud de que por prime-

(53) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1980.- Edic. 42a. Op. Cit. - Pág. 944.

ra vez en nuestro Derecho Laboral, se reglamenta esta prueba y además, se establece un apercibimiento para el patrón en los casos en que no presente para su examen los documentos sobre los que esta prueba deberá versar, lo que era burlado por los patrones, que en la práctica les era fácil manifestar que no acostumbraban a llevar documentos, resultando acorde con el principio del relevo de la carga procesal para el trabajador. No obstante, de acuerdo con la legislación hacendaria, es el patrón quien está obligado a llevar los documentos necesarios para la comprobación del pago de salarios de sus trabajadores.

La prueba referida debe estar relacionada con los hechos controvertidos, ya que en la legislación anterior no existía precepto legal alguno en cuanto a su reglamentación y era la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien establecía este criterio, por lo que en verdad, sí es una novedad el hecho de que con sana lógica se reglamente esta prueba en los artículos siguientes:

ARTICULO 827.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto, materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretender acreditar con la misma.

ARTICULO 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

ARTICULO 829.- En el desahogo de la prueba de inspección, se observarán las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes;
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos. (54)

Otra de las modalidades que se contemplan en la reforma es el de la prueba PRESUNCIONAL al establecer que deberá indicarse en qué consiste la presunción, ya sea legal o humana, así como de que el juzgador queda obligado por mandato de la Ley a estudiar esta prueba por virtud de que en la práctica se ofrecía, y en algunas ocasiones sin relevancia pro-

(54) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1980.- 42a. Edic. Op. Cit. - Págs. 945 y 946.

cesal alguna se estimaba esta prueba, incluso, al momento de dictar resolución no se tomaba en cuenta, por lo que aquí comprenden los siguientes artículos:

ARTICULO 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

ARTICULO 834.- Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

ARTICULO 836.- La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. (55)

Resulta evidente la modificación, en cuanto al relevo de la carga de la prueba al trabajador, por lo que se refiere a que el patrón estará obligado a demostrar el monto del salario percibido por el actor, cuando éste no esté conforme con el salario que alegue el patrón como pago, así como de que estará obligado a demostrar la fecha de ingreso al trabajo; y por ende, su antigüedad en el mismo, así como las causas o motivos que el patrón tenga para dar por terminada la relación laboral, y en esencia, el patrón se obliga a demos-

(55) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1980.- Edic. 42a. Op. Cit. Pág. 946 y 947.

trar los elementos del contrato mediante el cual se prestó el servicio y a dar la causa del despido por escrito al -- trabajador.

ARTICULO 784.- La Junta eximirá de la carga de la - prueba al trabajador, cuando por otros medios esté - en posibilidad de llegar al conocimiento de los he - chos, y para tal efecto requerirá al patrón para -- que exhiba los documentos que, de acuerdo con las - leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presen - tarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados - por el trabajador. En todo caso, corresponderá al - patrón probar su dicho cuando exista controversia - sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V. Terminación de la relación o contrato de traba - jo para obra o tiempo determinado, en los térmi - nos de los artículos 37 Fracción I, y 53 Frac - ción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al - trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de - antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores - en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda. (56)

(56) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1980.- Edic. 42a.- Op. Cit. Págs. 931 y 932.

La reforma que en mayor importancia y con mejores ojos han visto los trabajadores es la adición al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su Fracción XV, para el efecto de que el patrón quede obligado a dar el aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión o despido del trabajador.

Esta adición resulta trascendente y beneficia a los trabajadores, en razón de que, al saber la causa o causas de su despido, podrán hacer valer mejor sus derechos ante los Tribunales, pues en caso de incumplimiento del patrón, se considerara que el despido es injustificado, previendo además que en la práctica, cuando los trabajadores se nieguen a recibir por escrito la comunicación de su despido, el patrón, dentro de un lapso de los cinco días siguientes podrá hacerlo por conducto de la autoridad laboral que corresponda.

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

d) RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

- 1.- Por cuanto hace a los abogados o asesores, incurren en -
 ilicitud cuando abandonan la defensa, ya que el tipo del
 delito encuadra, en virtud de que el artículo 7o. del Cód
 igo Penal lo define como el acto u omisión que sancio -
 nan las leyes penales y, si el abandonar una defensa es -
 tá sancionado por la ley, es obvio que se incurra en un -
 ilícito, porque además, tal situación era evadida por --
 los abogados o los representantes de los patrones, como -
 el hecho de negar un despido con el propósito de que sea
 el trabajador quien lo demuestre.

CODIGO PENAL.

ARTICULO 7o.- Delito es el acto u omisión, que -
 sancionan las leyes penales. (58)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 722.- Las declaraciones que rindan las
 partes, sus apoderados o cualquier persona ante
 las Juntas, las harán bajo protesta de decir --
 verdad y bajo apercibimiento de las penas en --
 que incurran si declaran falsamente ante autori -
 dad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán -
 rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que
 se requiera apercibimiento alguno. (59)

(58) CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Ed. 32.- Edito -
 rial Porrúa, S. A., México, 1979.- Pág. 9
 (59) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1980.-Ed. 42a.Op. Cit. Pág. 914.

2.- Los Tribunales del Trabajo también son responsables de las omisiones que sus empleados o encargados de la aplicación de la justicia cometan; sin embargo, en la práctica no se han tenido noticias de que algún presidente-especial o secretario e incluso actuario, se le demande alguna responsabilidad ante los Tribunales Civiles, por las omisiones que cometen durante la secuela del procedimiento, así como de que en la práctica, resulta inoperante por razones de amistad. Los Tribunales, en la mayoría de los casos no denuncián los delitos que cometen, incluso los asesores, tal hipótesis resulta buena pero la historia nos la confirmará.

e) TRASCENDENCIA JURIDICA Y SOCIAL DE ESTAS REFORMAS.

Desde luego, no cabe duda que el Gobierno Federal se ha preocupado por hacer llegar justicia pronta y expedita a los ávidos de ella, y que ha sido propósito de nuestro actual Gobierno, cumplir con el verdadero espíritu proteccionista del Constituyente del 17, reivindicando a la clase trabajadora de México porque estas reformas son completamente proteccionistas de los derechos del trabajador mexicano, pretendiendo protegerlos. Sin embargo, tales reformas no resultan tan nuevas como algunos quisieran, pues, ya desde el Constituyente de 1917 habían quedado plasmadas en sus diversas fracciones de nuestro artículo 123 Constitucional que si bien es cierto, no habían tenido vigencia en algunos casos por intereses mesquinos y en otros, por falta de comprensión al verdadero espíritu de nuestra Constitución.

Con ésto, quiero decir que es pertinente, dado el momento histórico en que vivimos, se quitara algo al poderoso, reivindicando la justicia social de la clase trabajadora mexicana.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S .

- 1.- El Derecho del Trabajo se entiende como el conjunto de principios, cuyo Estatuto Jurídico que se ofrece a la clase trabajadora persigue el ideal de Justicia Social al proteger y dignificar la vida humana del trabajador.

- 2.- El Contrato de Trabajo, reglamentado en el artículo 123 Constitucional, no tiene semejanza alguna con el Contrato de Derecho Privado, que se regulaba hasta antes del Constituyente de 1917, en virtud de que el Contrato de Trabajo es un género nuevo, regido por normas de carácter social. en atención a que no se encontraba reglamentada con anterioridad a esta Ley fundamental, por establecerse en forma obscura en la Ley del servicio civil.

- 3.- Por medio de la Jurisdicción Laboral o sea, la esfera de competencia de los Tribunales del Trabajo, se logra la más genuina reivindicación de la clase obrera y se alcanza la modificación en las estructuras económicas.

- 4.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales

tripartitas de carácter administrativo que deciden a verdad sabida y en conciencia los conflictos que -- les plantean los trabajadores y patronos, con motivo de la ejecución y en cumplimiento de los contratos de trabajo.

- 5.- Propongo que a la acción se le entienda como un Derecho, y a la pretensión procesal, como un acto; ya -- que la acción se ejercita frente al Estado provocando su intervención del órgano jurisdiccional y la -- pretensión o sea la intensión de la demanda o acción sustantiva, se exige contra el demandado o patrón.
- 6.- Las pretensiones laborales se encuentran establecidas en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución General de la República, y que son los que corresponden a los trabajadores como titulares de un Derecho, para que lo hagan valer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante el ejercicio de la acción laboral.
- 7.- La prescripción es un medio de extinguir las obligaciones por la negligencia o ignorancia del sujeto -- que tiene derecho, es una institución de orden públi

co, que se da en el Derecho Mexicano del Trabajo y depende del tiempo, o sea la pérdida de la acción por su no ejercicio, y en los términos que la Ley precisa, ya sea derivada de la relación del trabajo, tanto individual como colectiva.

- 8.- La prescripción no se reglamenta en ninguna de las fracciones del artículo 123 apartado 'A' de nuestra Ley General de la República, esto se debe a que teniendo - - este artículo un fin social, tales derechos que el mismo establece son imprescriptibles e irrenunciables por su naturaleza social. Y la prescripción, en la forma - que la propia Ley Federal del Trabajo reglamenta, es - limitativa, y por consecuencia contraria a los fines - prote tores y reivindicadores del Derecho del Trabajo.
- 9.- La prescripción analizada en el Derecho del Trabajo, - se presenta como el abandono de las acciones que tiene el trabajador, para ejercitarlas en contra del patrón, y este abandono se traduce a una renuncia a los derechos que la Ley Laboral le concede a ese trabajador -- por el transcurso del tiempo.
- 10.- Las reformas a la Ley Federal del Trabajo, resultan --

acordes y congruentes con los ideales del Constituyente de 1917, pero lamentablemente después de más de 60-años se está cumpliendo con la realidad social de esta Constitución, ya que con las reformas a la Ley de 1970 a la clase trabajadora se le empieza a dignificar.

11.-Si bien es cierto, que las reformas tienen un alto contenido social, también es cierto, que el legislador no había encontrado el camino para plasmarlo en la Ley, - pues por situación lógica, primero existió el artículo 17 Constitucional para hacer llegar justicia pronta y expedita, y con posterioridad lo reafirma nuestro - - artículo 123.

12.-Considero que al reformarse los títulos Catorce, Quince y Dieciseis de nuestra Ley Laboral, nuestros legisladores debieron ser más cuidadosos en atención a que con tales reformas, se pretende hacer más clara y precisa la Ley, sin embargo, dejan mayor incertidumbre a las partes, en cuanto al procedimiento, por la forma - dogmática en que se pretende proteger a la clase trabajadora.

13.-Al modificarse sustancialmente la Ley de 1970, y al re

conocer capacidad jurídica a los menores de 16 años, es un logro positivo al resolver la situación jurídica en forma precisa de estos menores, insistiendo en que al legislador le ha faltado capacidad de entendimiento, si se toma en cuenta que la Ley del Trabajo de 1970 y en el preámbulo del Artículo 123, se protegió a toda persona que prestara un servicio en forma general, y si el menor de 16 años es una persona que presta un servicio desde la Ley de 1970 quedó protegido, pero sólo faltó el reconocimiento expreso de esa capacidad jurídica.

14.- Considero que la modificación al procedimiento es buena y resulta congruente con la función de Tribunales de conciliación que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero para la práctica tales reformas contienen un carácter dogmático e irreal, porque se prestará a confusiones, sobre todo en la etapa conciliatoria, porque tratándose de altos funcionarios, éstos no podrán comparecer a una conciliación por su propia investidura.

15.- Las reformas resultan incongruentes, con el principio de economía procesal, pues mientras que en la Ley de primero de mayo de 1970, establecía un término de dura-

ción del procedimiento de 56 días aproximadamente; to mando en cuenta los términos procesales que contienen las actuales reformas, se amplía el tiempo de dura- ción de un juicio a aproximadamente 78 días rompiéndose con el principio de hacer llegar justicia más pronta y expedita.

- 16.- La adición de la fracción XV del artículo 47 de la -- Ley Laboral, cumple una vez más los postulados del -- Constituyente de 1917 al establecer, que cuando se -- despida a un trabajador, el patrón queda obligado a -- darle las causas del despido por escrito y en caso de incumplimiento, se tendrá como un despido injustificado.

Tal situación reviste el siguiente problema:

En los casos en que un trabajador realmente haya incurrido en algunas de las causales de rescisión que reviste este artículo, por situación lógica, en la mayoría de los casos el trabajador se negará a reconocer su falta, por lo que la Ley prevé un lapso de 5 días para que el patrón comunique tales causas al trabajador en su domicilio, y por conducto de la Junta de --

Conciliación y Arbitraje correspondiente.

- 17.- Considero que el despido se presenta, como una situación de hecho, ya que materialmente existe, y el juzgador, para poder condenar y absolver, no debe sujetarse a un acto administrativo y unilateral por parte del patrón, por el hecho de haber dado o no la -- causa del despido al trabajador y mucho menos sujetarse a una jurisdicción voluntaria, en virtud de -- que los despidos son hechos irreductibles.

- 18.- Las reformas pretender llevar un verdadero mensaje - proteccionista a la clase trabajadora, pero se incurre en defectos de lógica al contravenir el principio social del Derecho del Trabajo, ya que se fundan en principios formalistas de carácter civil al exigir la comparecencia física de las partes, identificación y domicilios de testigos, así como el cuestionario para las situaciones técnicas.

- 19.- Considero que las reformas, contienen contradicciones entre sí, pues mientras que el artículo 686 menciona que no exigirá forma determinada alguna en el procedimiento laboral, por otro lado exige la propia

Ley determinadas formalidades, en cuanto se refiere a los testigos en el artículo 813, por establecer que se indicarán nombres y domicilio de los mismos, así como en la prueba pericial al exigir que deberá exhibirse el cuestionario respectivo; artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo.

- 20.- Considero que deberá modificarse la Sección Cuarta de la Ley Federal del Trabajo, y que se refiere a la prueba testimonial, porque en ella se practica una situación antijurídica por parte de los Tribunales de trabajo, al apercibir a las partes cuando no presentan a sus testigos, sin que de los artículos 813 y 820 se desprenda facultad alguna para los Tribunales, en el sentido de que puedan declarar la deserción de la prueba testimonial, ya que en la práctica los Tribunales del Trabajo supuestamente con base en la fracción I del artículo 815 de la Ley Laboral, desechan la referida prueba sin que esta fracción así lo ordene.

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I. El oferente de la prueba presentará direc

tamente a sus testigos, salvo lo dis ---
puesto en el artículo 813, y la Junta --
procederá a recibir su testimonio;

Propongo que el artículo 815 en su fracción I deberá ser redactado al tenor siguiente:

FRACCION I.- El oferente de la prueba -
"presentará directamente sus testigos, apercibi-
do de deserción a su perjuicio, salvo los casos
que la Ley determine en contrario"

Con lo anterior, los Tribunales del Trabajo sí contarían con un precepto legal, que les facultaría para declarar la deserción de la mencionada prueba testimonial.

21.- Propongo que también deberá modificarse la parte final del artículo 872 de nuestra Ley Laboral, en virtud de que si el artículo 875 reglamenta en forma clara las etapas que deberá tener la primera audiencia, resulta ocioso que se establezca una facultad potestativa para ofrecer las pruebas desde la demanda, o sea, acompañar pruebas al presentarse la demanda, porque las mismas podrían dar origen a que el patrón pudiera preparar, con base en las pruebas aportadas, una mejor defensa, estando ésto contraviniendo lo

elementales principios procesales.

Propongo que el artículo 872 deberá rezar:

" La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda, expresará los hechos en que funde sus peticiones".

23.- Para la posteridad y como un tributo sincero de agradecimiento a mi querido maestro Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, gracias por abrir la luz de la Justicia que a través de sus ideales ha dejado huella profunda para los estudiosos del Derecho y la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

- 1.- BRAVO VALDEZ, Beatriz y BRAVO GONZALEZ, Agustín.- Primer Curso de Derecho Romano, Editorial Pax-México, 1975.
- 2.- CASTORENA, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero, México,- 1959.
- 3.- CARNELUTI FRANCISCO.- Lecciones de Derecho Procesal Civil.- Editorial Bosch, Barcelona.
- 4.- DOS REIS, José Alberto.- Teoría de la Acción, Editorial-Tecnos, Madrid.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario.- Derecho del Trabajo, Tomo I y Revista Mexicana del Trabajo.- Septiembre de 1968.
- 6.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto.- Derecho de la Obligaciones.- Editorial Porrúa, México, 1976.
- 7.- KROTOSCHIN, Ernesto.- Instituciones del Derecho del Trabajo.- Tomo II. Editorial Ejea, Buenos Aires, 1959.
- 8.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio.- El Derecho Social, en cita por Alberto Trueba Urbina.- México, 1953.
- 9.- PENICHE BOLIO, Francisco J.- Introducción al Estudio del Del Derecho, Editorial Porrúa, S. A.- México, 1970.
- 10.- PALAVICINI, Félix F.- Historia de la Constitución de - - 1917, México, 1938.
- 11.- RADBRUH, Gustavo.- Introducción a la Ciencia del Derecho, Breviarios del Fondo de Cultura Económica.- Buenos Aires, 1951.
- 12.- SALAZAR, Rosendo.- Carta del Trabajo, Libro Mexicano - - Editores 1960.
- 13.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario.- Práctica Laboral Forense, Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Ed. 1980.
- 14.- TISSEMBAUM, Mario R.- Las Controversias del Trabajo, la Huelga y el Lock-out ante el Derecho.
- 15.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Tra-

bajo.- Editorial Porrúa, México, 1971.

- 16.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1975.
- 17.- TRUEBA URBINA, Alberto.- Tratado de la Legislación Social. Editorial Porrúa, México, 1964.
- 18.- ZEPEDA VILLARREAL, Rodolfo.- Concepto de la Clasificación de los Conflictos de Trabajo.- Revista Mexicana - del Trabajo.- Tomo XXX, No. 119.- México, 1947.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Diario Oficial de la Federación del 28 de Agosto de 1931.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA DE 1970.- Jorge Trueba Barrera.- Ed. 38.- Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.
- 3.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Colección Porrúa, Méx. 1975.- 56. Edición.
- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Iberoamericana, S. A.- México, 1975.
- 5.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .- Reforma Procesal de - 1980.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.-- Ed. 42a. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Reforma Procesal de 1980.- Ed. 43a. Editorial Porrúa, S. A.- México.
- 7.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.REFORMADA.- Edic. 32a.-- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Editorial Porrúa, S. A.- México.