



20, 904
**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

**" EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO SEGUN LA REFORMA DE 1980,
COMENTARIOS Y CRITICAS "**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

Jorge Raúl Muñozcano Skidmore

MEXICO, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL PROCEDIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEGUN LA REFORMA DE 1980. COMENTARIOS CRITICAS.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1. Dependencia de las relaciones laborales.
2. Constitución Mexicana de 1857 y los Códigos Civiles de 1829 y 1894.
3. Revolución Mexicana de 1910.
4. Leyes reguladoras del trabajo anteriores a la Constitución de 1917.

CAPITULO SEGUNDO

REGULACION DE LA MATERIA LABORAL.

1. Constitución de 1927 y el artículo 123 Constitucional.
2. Regulación de la materia de trabajo.
3. Ley Federal del Trabajo de 1930.
4. Ley Federal del Trabajo de 1978.

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO PROCESAL DEL TRABAJO.

1. El proceso.
2. El Derecho Procesal del Trabajo.
3. Artículo 123 Constitucional y el Procedimiento Laboral.
4. Mecanismos de solución de los conflictos laborales. Las Comisiones de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO CUARTO.

EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

1. Características de la Ley Laboral de 1970.
2. El procedimiento.
3. Deficiencias en el procedimiento, crítica y aportaciones para su solución.

CAPITULO QUINTO.

EL NUEVO PROCEDIMIENTO EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980.

1. Comentario del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
2. Nuevos principios procesales.
3. Nuevo procedimiento de ejecución de la Ley Federal del Trabajo.
4. La reforma procesal una realidad indiscutible.
5. Hacia un nuevo Derecho Procesal.
6. Homenaje a la nueva Legislación Procesal del Trabajo.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. La independencia de las relaciones laborales
2. La Constitución Mexicana de 1857 y los Códigos de 1870 y 1884
3. La Revolución Mexicana de 1910
4. Las leyes reguladoras del trabajo anteriores a la Constitución de 1917

1. LA INDEPENDENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES.

En el capítulo que nos ocupa, se hará mención a los antecedentes históricos de nuestra materia considerados como un elemento primordial para el estudio de la misma.

Los jurisconsultos romanos concibieron -- las relaciones del trabajo como una de las muchas formas del contrato de arrendamiento y, más aún dentro de esa concepción, distinguieron en forma deshumanitaria, el que la cosa arrendada no lo era la persona como tal, sino su energía de trabajo, quedando reglamentada por las normas que regían los contratos y las obligaciones. Por lo que el trabajo humano no se diferenciaba en absoluto de las cosas o de los animales.

De esta concepción esclavista, surgió la idea de que el trabajo era una cosa que se encontraba dentro del comercio, por lo que su precio o su contraprestación, debía ser reglamentada por la Ley General de la Oferta y la Demanda.

Durante la Edad Media (siglos X al XV), podemos afirmar que no se dió un derecho del trabajo sino que se da un conjunto de reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones. La corporación que consiste en la unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, estaba integrada por

maestros, compañeros llamados también oficiales y aprendices. Estas unidades de producción tenían como finalidad la de defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y procuraban la libre concurrencia entre los maestros.

Durante esta época, se repite la relación deshumanitaria ya que el problema que ocasiona las corporaciones, -- nace desde el punto de vista de que todos los beneficios se dan para los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona -- de los trabajadores.

Con las tendencias individualista y liberal, nace un nuevo régimen al sostener que "los hombres son por naturaleza libres e iguales", culminando esto con la Revolución Francesa. El contrato social de J. J. Rousseau, fué la obra que guía y orienta la Revolución. En este nuevo régimen, todos los hombres son igualmente libres; lo fueron en el estado de naturaleza, en el que cada -- quien perseguía su propia utilidad y deben continuar siéndolo, por -- lo que es necesario dejar a cada quien se desarrolle libremente y -- persiga, por voluntad propia, su interés personal, sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad. El derecho es -- la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión -- del Estado consisten en garantizar a cada hombre la esfera de libertad que el derecho le concede, así fué concebido el Derecho Laboral, durante la Revolución Francesa.

Es de vital importancia señalar como dato

histórico de nuestra materia, la ley propuesta por el consejero Chapalier en 1791, en la cual se prohíbe la organización corporativa y le otorga una determinación de delito.

Lentamente se fué formando una doctrina nueva y con ello se da el cambio, que constituye la primera gran victoria del Derecho del Trabajo, la total destrucción de la concepción deshumanizada del llamado trabajo mercancía. Esta concepción deshumanizada rigió las relaciones del trabajo durante las distintas etapas del desarrollo social, encontrando aportaciones en esta materia hasta el siglo XIX, cuando interviene el Estado para poner coto a la explotación de que eran víctimas las clases laborantes.

Para lograr lo anterior, la nueva doctrina, contó con fuertes aliados, tales como: "La declaración de principios de la organización internacional del trabajo, que se da al terminar la primera guerra mundial, 1918", "La declaración de Filadelfia en el año de 1944", "La declaración de la quinta conferencia internacional americana de Santiago de Chile, en el año de 1923 y el capítulo Normas Sociales de la Carta de la Organización de los Estados Americanos", aprobada en Bogotá en 1948, a propuesta de México, - conteniendo en ellas, la afirmación de que el trabajo, no es una mercancía o artículo de comercio.

Por lo tanto, nunca más se le aplicarán las normas que se ocupan de las cosas, de tal manera que en el futuro, las normas aplicables a las relaciones de trabajo, deberán bus-

carse en la declaración de derechos y en las disposiciones que se -- desprenden de ella.

Es por lo antes expuesto, que el artículo tercero de nuestra Ley Federal del Trabajo dice: "que el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta", disposición que significa concretamente, el respeto íntegro de las personas, derechos y libertades que reconoce nuestra Carta Magna; por -- otra parte, debe tratarse al trabajador con el respeto y consideración propia de un ser humano.

El artículo tercero de la Ley, es el verdadero triunfo de la batalla sostenida por un derecho nuevo de y para los trabajadores, lo que significa que el derecho al trabajo viene a ser lo que nunca debió dejar de ser; el ejercicio de la noble -- profesión de trabajar.

Los constituyentes de 1917, expropiaron -- al Derecho Civil las relaciones de trabajo, pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para lograr afirmarse y alcanzar el esplendor que se consagra en el título primero de la Ley Laboral de 1970; la Ley de 1931, no obstante sus excelencias, declaró al derecho común, entendido como derecho civil, norma supletoria del derecho del trabajo y así reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, quedando detenida ahí la teoría de la relación del trabajo como un Contrato Sui Generis y concibió al salario como la retribución que se -- estipule libremente, entre otras cuestiones.

El triunfo del derecho nuevo, implica la idea de justicia social, no figurando concretamente en la ley, por no ser fácil su definición, pero resulta de la combinación de los artículos segundo y tercero de la Ley Laboral. Los términos de equilibrio y justicia social, aparecen también en el artículo 811 como el rayo de luz que ilumina a los órganos encargados de impartir justicia en la fijación de nuevas condiciones de trabajo; de igual manera, el artículo 123 Constitucional se transfiere en lo concerniente a la justicia social al artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual habla de principios para la solución de los conflictos del trabajo.

En concreto, el artículo segundo de la ley invocada, dice que: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones". El procepto indicado, establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da entre los factores de la producción como presupuesto de toda actividad económica y la justicia social; la primera de estas nociones está señalada en la Fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, pero el equilibrio que contempla la ley, no es un estado mecánico y ciego, ni el que se deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que es éste uno de los principales objetivos de la nueva ley, un equilibrio que tiende a conseguir el imperio de la justicia social. De acuerdo con lo anterior, la justicia social, deviene la fuerza --

que tonifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.

2. LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1857 Y LOS CODIGOS CIVILES DE 1870 y 1884.

Los resultados obtenidos con la promulgación de la Constitución de 1857, en cuanto a legislar sobre la materia del trabajo, no son del todo negativos, ya que como lo dice el Maestro Mario de la Cueva: "En el seno del constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo. Al ponerse en discusión el artículo cuarto del proyecto de constitución relativa a la libertad de industria y de trabajo..." (1). A este respecto, el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado sostiene que no fué el artículo cuarto del proyecto de constitución el que se discutía, sino que era el artículo diecisiete.

No afectando lo anterior, es indiscutible que el constituyente del 57 estaba influenciado por corrientes filosóficas como lo son el liberalismo y el individualismo, pero por lo que respecta al Derecho del Trabajo no tuvo una idea íntegra, consagrando únicamente un cuerpo ordenado de principios rectores.

(1). De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1972.

Por otra parte, los Códigos Civiles de 1870 y 1884, consagraron bajo el nombre de contrato de obra, la reglamentación de seis contratos de relación netamente laboral, como lo eran: el doméstico, por jornal, de obra a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de contrato de hospedaje.

Dichos Códigos ya comentaban disposiciones en relación al salario y su prelación para el pago, pero todas las medidas protectoras del trabajador fueron desconocidas por los legisladores de 1970 y 1884.

De lo que hasta ahora llevamos expuesto, concluimos que el Derecho del Trabajo, ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente al capital y fijar los mínimos beneficios que legalmente deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.

3. LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910

Nuestra Revolución Política de 1910, al transformarse en social y convertirse en una constitución política social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida que en aquel entonces llevaban la sociedad, estableciendo en favor de --

los obreros y de los campesinos fundamentalmente, formas y medios -- de protección y de reivindicación, porque los trabajadores mexicanos como los de todo el mundo, son víctimas certeras del capitalismo y -- han sido explotados en forma secular a través de los siglos en forma implacable. Aún subsisten en nuestro país y en otros, la explotación del hombre por el hombre.

4. LEYES REGULADORAS DEL TRABAJO ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

Las leyes en materia del trabajo que -- entran en vigor antes de la Constitución de 1917 son diversas, cada -- una de las cuales, contiene una gran riqueza de antecedentes, pero -- ahora nos concretaremos a enumerar solamente las más importantes, -- entre ellas se encuentran:

1. La Ley del Estado de Jalisco del 2 de -- septiembre de 1914, conocida también como la ley de Manuel M. Die- -- guez (quien con la experiencia adquirida en la huelga de Cananea en -- 1906, como miembro activo del Comité de Huelga), en funciones como -- gobernador del Estado de Jalisco, expide esta ley que reglamenta en- -- tre otras cosas, el descanso semanal (que comprendía el día domingo -- de cada semana), el descanso obligatorio (28 de Enero, 5 y 22 de Fe- -- brero, 5 de Mayo, 18 de Julio, 16 de Septiembre, 11 de Noviembre y -- 18 de Diciembre), en materia de vacaciones, estableció un período --

obligatorio de ocho días al año; la regulación de la jornada de - - trabajo aplicables a los comercios, y en cuanto al incumplimiento de las anteriores disposiciones, se estipularon una serie de sanciones.

2. La Ley del Estado de Jalisco del 7 de octubre de 1914, también conocida como la ley de Manuel Aguirre Berlanga, en la que se describen las actividades propias de los obreros, excluyéndose a cualquier otra persona que no tuviera esa categoría: - establece una jornada de trabajo a destajo, se pactó que nueve horas el trabajador debía de obtener cuando menos el salario mínimo; se fijó el salario mínimo; se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, y los comprendidos de los nueve a los doce años, deberían trabajar en labores y lugares que no impidieran el desarrollo físico e intelectual de los mismos, señalándose un salario mínimo para los menores de edad comprendidos de los doce a los dieciséis años; se mencionaron los riesgos profesionales fijándose la responsabilidad de - los patrones en relación a los mismos; se estableció la formación de la comisión para el sostenimiento de las cajas de mutualidad y algo más importante, se instituyó la forma en que se formarían las juntas municipales las cuales se encargarían de resolver los conflictos - - obrero-patronales.

Esta ley es una de las más completas y -- que de igual forma, contiene una serie de antecedentes para la formación de nuestras instituciones.

3. La ley del Estado de Veracruz del 6 de octubre de 1915, llamada también ley de Agustín Millán, quien fuera gobernador provisional de Veracruz. Esta ley es muy primitiva, pero ya demuestra la preocupación de los gobernantes sobre lo relativo a la asociación profesional y su total reconocimiento como el arma de lucha de los trabajador para hacer valer sus derechos ante el patrón. Mediante esta ley, se les reconoció personalidad e inclusive se les facultó para fijar las condiciones en las que se debería desarrollar el trabajo; también, la obligación de obtener un registro ante las Juntas de Administración Civil, siendo la sindicalización en forma voluntaria en cuanto a los trabajadores y obligatoria en cuanto a las asociaciones. Los sindicatos que a la vez podían formar federaciones inclusive, la ley en cuestión, fijó una serie de sanciones para que en el caso de que el patrón no quisiera tener tratos con un sindicato, éstas les fueran aplicadas.

4. La Ley del Trabajo, de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914. Esta ley la integran una serie de disposiciones relativas a la jornada máxima de trabajo, cuya duración era de nueve horas diarias, con descanso semanal; salario mínimo; cuando el obrero sufriera un padecimiento que no le fuera imputable, estableció obligaciones del patrón para con él; el sostenimiento de escuelas para los trabajadores, en ese entonces, ya el Estado tenía inspectores para efecto de hacer cumplir las normas de la Ley; establece el funcionamiento de las jurisdicciones de las Juntas de Administración Civil y las sanciones correspondientes para el caso de in

cumplimiento de las mismas.

5. La Ley de 14 de mayo de 1915, la cual fué creada por el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de Yucatán, siendo el gobernador de ese Estado el General Salvador Alvarado, quien estableció la función tripartita de los Tribunales del Trabajo para impartir justicia en los conflictos obrero-patronales. Crea las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. Las faculta para impartir justicia en los conflictos obreros y no sólo se limitó a ello, sino también a establecer nuevas condiciones de trabajo; el Departamento del Trabajo -- era el órgano consultor tanto de las Juntas de Conciliación como --- del Tribunal de Arbitraje. La sindicalización fué del todo obligatoria, estableciéndose privilegios y beneficios para los sindicalizados de aquellos que no lo fueran. Las asociaciones profesionales podían celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, partiendo del mínimo establecido por la ley, pero superándola para efectos de encontrar la debida armonía entre las partes.

La huelga de aquel entonces fué entendida en forma diversa a la concepción actual.

6. Ley del Estado de Yucatán del 11 de -- diciembre de 1915, promulgada por el entonces gobernador del Estado, General Salvador Alvarado, en ella se consagró el principio de libertad para el trabajo, dió una amplia concepción de lo que es trabajador y patrón; llegó a considerar incluso al Estado como patrón; en -

cuanto a la jornada de trabajo se redujo a ocho horas diarias, lo --
cual en la época actual se sigue observando; en cuanto al salario es
tableció un mínimo pero en condiciones que ni en la actualidad se to
man en cuenta para dicho establecimiento, puesto, que se encontraba--
ese salario mínimo no en las necesidades presentes sino que era de --
observancia hacia el futuro y siempre en beneficio directo del traba
jador y de esa forma lograr su propia superación; se prohíbe estric-
tamente el trabajo para los menores de trece años; se adopta la teo-
ría de riesgo profesional, aún cuando únicamente regula el riesgo y--
no la enfermedad profesional; a su vez, el Estado vió la necesidad --
de formar una sociedad mutualista para el beneficio íntegro de los --
trabajadores.

7. Ley del Estado de Coahuila del 27 de --
octubre de 1916, de Gustavo Espinoza Millares. A pesar de ser una --
de las más íntegras, no contiene en su cuerpo un gran adelanto, en --
virtud de que se puede decir que esta ley es un compendio de las an-
teriores, pero no forma una sola ley innovadora. Aún a pesar de ello,
no se puede pasar por alto, que esta ley estableció el derecho de --
los trabajadores para con las utilidades de las empresas, lo cual se
debería hacer constar en la celebración de los contratos de presta--
ciones de servicios. La participación de las utilidades debería de --
ser anual, y los trabajadores tenían el derecho de nombrar un repre-
sentante de los mismos para constatar en los libros de la empresa la
veracidad de los informes rendidos respecto a dicha utilidad por par
.

te de la empresa.

Cabe hacer notar en este pequeño apartado, que las leyes mencionadas en este capítulo se han hecho con el carácter enunciativo y no limitativo, puesto que se dieron un sin número de ordenamientos jurídicos de gran valía, pero consideré que los ordenamientos mencionados han sido los más importantes para el trabajo que se desarrolla.

En el año de 1917, se hacen los estatutos de los debates de nuestra Carta Magna y en cuanto al artículo 123 de la propia Carta Suprema, contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia del trabajo.

Mucho tiempo se ha estado reformando el artículo 123 Constitucional y toda vez que el mismo, como se ha mencionado con anterioridad, es la base para legislar sobre la materia del trabajo, es menester transcribir el precepto aludido en cuanto a su texto vigente:

TITULO SEXTO.
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

Artículo 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 domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato --

de trabajo;

τ. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

ττ. 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 dieciséis años.

τττ. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad, y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

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

ν. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y significue un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzadamente 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 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;

ντ. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se

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

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

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

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 de las empresas, regulada de con

formidad con las siguientes normas:

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

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

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

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un -- número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen 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 de 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 substituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis 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 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 total 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 administren los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conformes 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;

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 centro recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas -

de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

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 las 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 patrón 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 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 lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representa

tes 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, 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 podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los traba

adores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concursos de quiebra;

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

XXV. El servicio para la colocación para los trabajadores será gratuito para éstos, 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.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

te;

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

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

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

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

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

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

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

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

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 servicio 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 e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados y,

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 función--
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;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes me-
cánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farma-
céutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando ex-
clusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o -
envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean enva-
sadas 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, y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de trabajo;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas 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 encuentren 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; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales -

en materia educativa, en los términos de ley; y, respecto a las obligaciones de los patrones 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.

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 se cuantía pueda ser disminuida -- 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 suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En los casos 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;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de

asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho 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 con forme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) en caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho del 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 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, de servicios 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 construir las, 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 las que corresponda, 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 prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, 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 aérea y armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en los términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

De todo lo antes expuesto y del contenido íntegro del artículo 123 Constitucional, el cual ha quedado transcrito, se desprenden las normas mínimas para reglamentar el derecho del trabajo, lo cual se puede apreciar en el texto de dicho numeral.

CAPITULO SEGUNDO

REGLAMENTACION DE LA MATERIA LABORAL

1. La Constitución de 1917 y el artículo 123 Constitucional
2. Federalización de la materia del trabajo
3. La Ley Federal del Trabajo de 1931
4. La Ley Federal del Trabajo de 1970

1. LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL.

El estudio de los debates de nuestra vi--
gente Carta Magna, es del todo interesante, toda vez que de esa for--
ma se investiga la trascendencia de las muchas intervenciones que --
los Constituyentes tuvieron en torno a la Constitución de 1917.

De igual forma, el estudio del artículo -
123 Constitucional es imperioso, pues con ello se tratará de preci--
sar algunos conceptos que, hasta la fecha, son fundamentales y a la--
vez imprecisos.

El referido artículo 123, contiene las --
bases para legislar sobre nuestra materia en estudio, abarcando los--
ámbitos político, jurídico, económico y social.

Las estructuras ideológicas, jurídicas y--
sociales del 123, claramente revelan que dicho precepto está fundado
en los postulados y principios revolucionarios, en la lucha de cla--
ses y en otras teorías cuya práctica conduce a la transformación eco--
nómica de la sociedad mexicana.

En tales condiciones, cuando el artículo -
123 enfrenta a los factores determinantes de la producción: trabajo y
capital, reconoce desde ese momento la división de la clase social -
mexicana en dos: trabajadores y propietarios, explotados y explotado

res. Pero las normas jurídicas fundamentales, sólo favorecen y benefician al primero de los mencionados factores de la producción, o sea al trabajo, es decir, a todos los integrantes de la clase obrera, y se dice que son proteccionistas del trabajo las disposiciones jurídicas de dicho precepto, porque los derechos del capital son de naturaleza primordial.

Por lo antes dicho, el artículo 123 Constitucional, es un derecho o instrumento de lucha que tiene por principal objeto, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo en forma fundamental al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a los mismos cuando se llegue a la socialización del capital.

Nuestra Constitución de 1917, es el establecimiento sistemático de derechos fundamentales de integración, -- tanto económica como social, tiene prioridad indiscutible; prioridad que queda netamente probada en el texto del artículo 123 en las llamadas Garantías Sociales.

Algunas opiniones que de nuestra ley máxima se han dado, son por ejemplo:

El Secretario General del Instituto de -- Derecho Comparado de la Universidad de París, reconoce no sólo la --

prioridad sino la supremacía de nuestra Constitución en cuanto a las europeas, y así dice: "... a título documental, haremos mención de la declaración de México, esta declaración (Constitución de 31 de Enero de 1917), establece limitaciones muy importantes de la prioridad; en sus tendencias sociales sobrepasa a las declaraciones europeas". (1).

Con lo anterior, queda acreditada la aseveración dada respecto a la supermacía de la Constitución en cuanto a las europeas.

Otra opinión es: "La primera Constitución Política de América que incorpora los principios sociales, con un contenido como el que formulamos, fué la Constitución Política Mexicana de 5 de Febrero de 1917". Lo anterior fué expresado por el Profesor de la Universidad de Chile, Poblete Troncoso Moisés.

Andrés María Lazcano y Mazón, de la Habana, Cuba, menciona: "México, es, en América, la nación que marcha a la vanguardia de los derechos sociales en relación a la propiedad...".

"Como podrá observarse, la Constitución de México, es la más avanzada en lo que respecta a los nuevos derechos sociales, la cuestión agraria ha sido elevada a normas constitucionales, la propiedad privada sujeta al afectamiento cuando consti-

(1). Mirkine Guerzévich, Modernas Tendencias del Derecho Constitucional. Editorial Reus. Madrid, 1934.

tuya latifundios y la pequeña propiedad agrícola goza de completa -- protección. Ninguna otra Constitución de América consigna entre sus -- normas tales avances y es por ello, una revolución en el derecho de -- tipo eminentemente socialista". (2).

En obra reciente, Loewenstein confirma -- nuestra teoría expuesta, en los siguientes términos: Los derechos -- fundamentales socio-económico no son absolutamente nuevos, algunos -- de ellos como el derecho del trabajo, fué recogido en la Revolución -- Francesa de 1793 y en la de 1848. Pero es sólo en nuestro siglo, -- tras la primera y en mayor grado todavía, tras la segunda guerra mun -- dial, cuando se han convertido en el equipaje standart del Constitu -- cionalismo (3).

El Maestro Trueba Urbina, dice al respec -- to: " frente a las legislaciones del mundo que sólo contienen dispo -- siciones para favorecer a los trabajadores subordinados y regular las -- relaciones laborales entre éstos y los empresarios dentro del régimen -- capitalista, nació con anterioridad el artículo 123 de nuestra Cons -- titución de 1917, como un derecho autónomo y exclusivo de los traba -- jadores en el campo de la producción y extensivo a todo aquel que -- preste un servicio a otro fuera de él, para reivindicar los derechos -- del proletariado, con el objeto de recuperar la plusvalía y transfor

(2). Lazcano y Mazón Andrés. Constituciones Políticas de América. La Habana, Cuba, 1942.

(3). Loewenstein Karl. Teoría de la Constitución. Barcelona. 1964.

mar en el futuro, el régimen capitalista mediante la socialización - no sólo de los bienes de la producción, sino de la vida misma. Así - es de grandioso nuestro Derecho del Trabajo, que contiene inmerso el derecho a la revolución proletaria como no se ha establecido hasta - hoy en ninguna ley fundamental. Esto es lo que caracteriza y distin- gue a nuestro estatuto supremo del trabajo en relación con otras - - constituciones o leyes, que no tienen la definición ni claridad inte- gral de la nuestra. Por lo tanto, fué el artículo 123 Constitucional el que originó la prioridad a que nos referimos al principio, al - - crear en sus textos para el país y para todos los Continentes, el de- recho del trabajo en forma de la más alta jerarquía jurídica, en fa- vor de los trabajadores para protegerlos, tutelarlos, reivindicarlos y para socializar los bienes de la producción (4).

Es por lo anterior, que el artículo 123 - de nuestra Constitución Política de 1917, constituye una de las más- grandes obras que sobre el derecho social se hayan presentado en el- mundo entero.

En la Constitución Política Mexicana de - 1917, la declaración de los derechos sociales del trabajo y del cam- pesino, así como la declaración de los derechos individuales del - - hombre, poseen el mismo rango e integran juntos los derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución, lo que- se equipara al derecho supra estatal, intocable para los poderes de- la Unión, porque los poderes estatales son obra del propio pueblo, - (4). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 498, Mé- xico, 1970.

El rango de las declaraciones anteriormente enunciadas y su consecuente supremacía sobre las normas del orden jurídico, nos lleva a precisar los conceptos y a establecer las relaciones entre los dos tipos de derechos.

Los derechos sociales cuyo origen, contenido y finalidad, pueden definirse como: "Los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los trabajadores que entregan su energía en el presente y en el futuro, para que haga posible una forma de vida conforme con la naturaleza, libertad y dignidad humana".

De lo anterior, la unión de los derechos individuales y de los derechos sociales, resulta de las declaraciones individualistas del pasado y de las declaraciones sociales de nuestro tiempo, las cuales tienen un fundamento y una meta única; que es el hombre como tal y, asimismo, su bienestar material.

La unión del derecho a la libertad, fuente de todas las demás libertades, con el derecho al bienestar material, nos hace pensar en una sociedad futura en la que el hombre deberá dejar de ser una simple cosa, sujeto a la explotación de los demás y en la que viva íntegramente para su libertad. De esta manera, los derechos sociales se asemejan a la base que hará posible el goce pleno a la libertad.

De igual modo, el artículo 123 Constitucio-
cional no sólo protege y ampara al trabajo económico, sino también -
al trabajo en general. Por ello, el artículo 123 tiene finalidades -
reivindicatorias para recuperar la parte del valor no remunerador al
trabajador.

La plusvalía en las relaciones del traba-
jo, las recoge el artículo 123 al limitar la jornada del trabajo, --
al establecer la remuneración equitativa de su labor en relación al-
trabajador y, de aquí que el mensaje del precepto aludido no sólo im-
plica los medios de la producción, mediante el ejercicio de los dere-
chos de asociación.

En cierto modo, en el artículo 123 y con-
las finalidades reivindicatorias que en el mismo se establecen, al-
gún día se llegará a la socialización de los medios económicos que -
tanto se han manifestado.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Tra-
bajo fluye del artículo 123 Constitucional, de sus normas dignifica-
doras del trabajador como persona humana; ésta es pues, la verdadera
naturaleza de nuestra materia. Las normas del artículo 123 creadoras
del derecho del trabajo, son estatutos nuevos en la Constitución dis-
tintas de las que constituyen el régimen del derecho público y por -
consiguiente de los derechos que forman parte del viejo sistema de -
las garantías individuales. En general, todas las normas sociales --

dispositivas del artículo 123 son proteccionistas del trabajador y -- para la reivindicación de los mismos; tienen por objeto el mejora- - miento integro de sus condiciones económicas y, por consiguiente, al canzar el bienestar social nivelador. En consecuencia, el artículo - 123 Constitucional, nació como una norma proteccionista del trabajo - en general, aplicable a la persona humana que presta a otra un servi - cio personal, cualquiera que sea.

Pero el artículo 123 Constitucional, en - virtud de la reforma constitucional de 21 de Noviembre de 1962, reco - noce derechos mínimos al capital, al establecer en la Fracción IX -- del numeral antes invocado, el derecho del capital a percibir un in - terés razonable, lo cual se puede considerar como un injerto en el - precepto.

Las normas establecidas en el derecho del trabajo, tienen que ser irrenunciables e imperativas; al respecto, - el Maestro Mario de la Cueva nos dice: "El derecho del Trabajo, es - derecho imperativo, y es de los nuevos derechos del hombre y por es - tos caracteres y al regular las relaciones entre el capital y el tra - bajo, tienen una triple dirección: por una parte, se dirige a cada - trabajador y a cada patrono en ocasión de las relaciones que entre - ellos se forman, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, - por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las - relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con

los principios contenidos en la Constitución, en las Leyes y en las Normas que les sean supletorias (5). (sic).

La misma idea del derecho del trabajo --- que como la del Maestro de la Cueva hemos tratado, pero expresada -- con un mayor radicalismo, es sostenida por los juscapitalistas, di-- ciendo: " es un derecho coordinador y armonizador de los intereses - del capital y del trabajo". (6).

Con lo anterior, existe la plena concien- cia de desvirtuar por completo la verdadera finalidad del artículo - 123 como derecho revolucionario y facilitar la convivencia del mis-- mo con el régimen capitalista, pero como se mencionó anteriormente, - nuestro estatuto fundamental del derecho laboral, propiamente el ar- tículo 123, sustenta una teoría eminentemente social, pues no regula las relaciones entre el trabajador y el capital, sino que es derecho proteccionista del proletariado, del trabajador, es derecho de la -- persona humana para compensar su debilidad económica frente a la del patrón. Otra finalidad del artículo 123, la cual se puede considerar como un segundo término, es todavía más trascendental, pues no se for- ma con la protección y tutela del obrero, sino que se encamina a los derechos que forman el numeral invocado, para efectos de reivindicar a la clase trabajadora al campo de la producción, para que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción.

(5). De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pág. - 254.

De todo lo expuesto, se desprende el mensaje, grandioso y magno del artículo 123, pues el mismo fué el primer estatuto que crea el derecho del trabajo y de la previsión social en el mundo. A tanto llega el artículo 123 Constitucional, que se proyectó en el campo o medio internacional, el cual le recogió -- fundamentalmente las normas protectoras del trabajador, mismas que se encuentran contenidas en el "Tratado de Versalles" en el artículo 427; pero aún así, en cuanto a la revolución de los preceptos reivindicadores, el artículo 123 es superior a lo que el Tratado de Versalles quizo imitar; siendo superior al igual en cuanto a la idea socializadora que en algún tiempo tendrá que realizarse.

En otros términos, la Constitución Política Social de 1917, se caracteriza porque su sistemática jurídica comprende derechos individuales y sociales, reglas en favor de los individuos vinculados socialmente, pero esta conclusión de normas se extendieron a todos los prestadores de servicios, propiciando la transformación del Estado para ejercer funciones no sólo políticas, sino sociales, a fin de lograr con una legislación gradual, el mejoramiento de los grupos humanos hasta alcanzar la transformación de las estructuras económicas, por medio de la acción tutelar y reivindicadora de la administración burguesa, influida por el Estado de derecho-social en favor de los trabajadores, tanto de la clase débil como del proletariado.

El Derecho Social Positivo, del cual habíamos anteriormente como ciencia social del derecho, nació con la Constitución de 1917; pero hasta hoy no se ha comprendido su naturaleza y contenido, pese a todos los estudios del que ha sido objeto por notables juristas, sociólogos y filósofos; sin embargo, a partir de nuestra Constitución se comenzó a especular en torno de las nuevas disciplinas, si podía formar una rama autónoma o bien, si se le debía confundir o equiparar con el derecho general, tomando en cuenta que todo el derecho es social. Empieza pues, con ello, la lucha de un nuevo derecho y los primeros pasos en la ciencia social jurídica. A ello, nuestras normas constitucionales del trabajo, sustantivas y procesales, no son sólo proteccionistas y niveladoras en cuanto a la función de nivelación del derecho, sino totalmente reivindicadoras de la clase obrera; no solo son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en la lucha, sino que tienen como fin inmediato, imponer a su máxima expresión, la justicia social. Por todo ello, el derecho social en nuestro país, tienen un contenido y un alcance mayor del que algunos autores extranjeros le han dado.

(6). Cavazos Flores Baltazar. Evolución del Derecho del Trabajo. Pág 58.

2. FEDERALIZACION DE LA MATERIA DEL TRABAJO.

Tomándose como base el original texto del preámbulo del artículo 123 Constitucional, la legislación de la materia laboral, correspondía tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de cada uno de los Estados, justificándose lo anterior en atención a que, en principio, eran totalmente desconocidas las necesidades de cada Estado y además, que el constituyente de 1917 no quiso invadir la esfera soberana de cada uno de ellos. Por lo tanto, se empezaron a dictar en cada Estado sus leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, existiendo con ello una gran y expesa desorientación al respecto, ya que mientras algunos Estados crearon y pusieron en vigor verdaderos Códigos y Leyes del Trabajo, otros crearon leyes reglamentarias del artículo 123; de ahí que se encuentren hasta ochenta y seis cuerpos legales, tendientes a la reglamentación de la base constitucional.

De lo anterior, se desprende que la primera reglamentación del artículo 123 fué la de Veracruz el 14 de Enero de 1918, en cuanto a su importancia, la siguen la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, de 25 de octubre de 1918; después, el Código de Trabajo de Yucatán, de 16 de diciembre de 1918.

De gran trascendencia son las Leyes de --

Veracruz, Yucatán, Tamaulipas, Tabasco e Hidalgo, la primera de las enumeradas, por ser la ley modelo sobre la cual se inspiraron las leyes que le siguieron, la de Yucatán, por la reglamentación que hizo de nuevas instituciones; la de Tamaulipas porque fué tomada como base para un anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, la de Tabasco -- por la importancia que le dejó a la asociación profesional de obreros y la última, o sea la de Hidalgo, por ser una de las más recientes y porque comprende en gran parte, las instituciones reglamentadas en las leyes enunciadas, tomándoles lo más importante de cada una de las mismas.

En el año de 1925, comienza a formarse -- la idea de federalizar la materia del trabajo, dejándole al Congreso de la Unión en forma exclusiva, la facultad de legislar, de ahí se realizaron diversos estudios comparando el contenido del artículo -- 123 con las leyes reglamentarias hechas por cada uno de los Estados,

Con lo anterior, de hecho, la federalización de la materia laboral estaba realizada, más aún que no hubo objeción alguna a este hecho.

Así se elaboró por la Secretaría de Gobernación en 1928, un proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

Posteriormente, el 6 de septiembre de -- ,1929, en el Diario Oficial, se reforma el artículo 73 Fracción X y --

123 Constitucional, éste último numeral, en su párrafo introductivo, en su Fracción XXIX, en la que a partir de esa fecha, se faculta en forma exclusiva al Congreso de la Unión para legislar sobre la materia laboral.

En 1931, la Secretaría de Industria y Comercio, formuló tomando los proyectos y leyes anteriores, un proyecto de Ley Federal del Trabajo, con lo cual el 18 de agosto de 1931, el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, Presidente en aquel entonces de la República Mexicana, promulgó "La Ley Federal del Trabajo".

Dicha ley, desde el momento en que entró en vigor, fué objeto de muchas y variadas críticas y también, casi desde su vigencia, se promovieron diversas reformas tendientes a mejorarla, pues resultaba tan complicada, que aún cuando el principio general de toda ley, es el hecho de que ésta sea totalmente clara, precisa y concisa, era por lo mismo, inminente la creación de una Ley Federal del Trabajo.

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 pronunciada el 18 de Agosto y publicada en el Diario Oficial diez días más tarde, fecha en la que también entró en vigor, constituye una de las fuentes formales del Derecho del Trabajo, puesto que permite la creación de normas como lo establece el contenido de su artículo, y éste

a su vez, da lugar a una serie de reglamentos, como son entre otros: "Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo", "Nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo", etc., es por esto, que la Ley Federal del Trabajo constituye indiscutiblemente una fuente formal del Derecho del Trabajo.

El legislador pretendió consignar en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las fuentes formales del Derecho del Trabajo, pues dicho artículo a la letra dice:

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

Si se medita sobre el contenido del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es totalmente marcada la influencia que sobre el mismo hace la tendencia civilista, pudiendo ser ello, en virtud de que la fecha de la cual data el precepto aludido, se encontraban discutiéndose los conceptos de autonomía y sustantividad de la disciplina.

Hemos pretendido destacar, que el Derecho Laboral no sólo está formado por un cuerpo o serie de normas, sino que se integra además por una serie de principios, los cuales son rectores y orientadores para interpretar y aplicar las normas y, com

constituyen además fuertes auxiliares del propio legislador, para actos posteriores de creación de nuevas normas.

Con base en lo anteriormente detallado, se pueden enumerar algunos principios que señala la tónica de la disciplina como son: "El principio de irrenunciabilidad de derechos", "Para trabajo igual debe corresponder salario igual", "Para trabajo igual, igualdad de prestaciones", etc.

Es cierto que desde el momento en que se reformó el artículo 73 Constitucional, se ha hecho totalmente inaplicable la expedición de la Ley Federal del Trabajo, también es cierto que las relaciones obrero-patronales, se encuentran regidas por los preceptos del artículo 123 Constitucional y por el conjunto de normas elaboradas por la costumbre y por la jurisprudencia, dada tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y en otras ocasiones contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley, por lo cual tanto trabajadores como empresarios, deberán conocer en forma tajante y precisa, las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley.

El gobierno, por su origen y por convicción no puede formular la ley que rige las relaciones obrero-patronales, sino que debe expedir una ley que tutele ampliamente al trabajo, pues no podría ir en contra de sus propios intereses, estos de carácter social, por lo que debe de ser en un sentido ampliamente protec-

tor del trabajo. El referido artículo 123 Constitucional, señala ya una dirección definida al respecto, sostiene que las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el gobierno emanado de una revolución que fué eminentemente protectora del trabajador, no puede y no podrá desconocer en ningún momento " una ley del trabajo que no buscara asegurar perfectamente esos derechos, pues iría contra la convicción jurídica de -- nuestro medio: (7).

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el interés del trabajador por preferente que se le suponga, no es el único que esté ligado a la legislación laboral, también lo está el interés social que abarca otra energía no menos necesaria y otros -- derechos no menos merecedores de atracción y atención. Preciso es -- atender al igual a los intereses de la producción, tan íntimamente -- ligados a la multiplicación de fuentes de trabajo, sin las cuales se ría idealista pensar que el beneficio directo esté en la clase trabajadora.

Por último, respecto a la realidad y a la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias de -- nuestro ambiente, han sido la principal causa del proyecto. De una -- manera muy especial, se ha tratado de conservar a aquellas disposi-- ciones consagradas en las leyes de los Estados, reglamentarias del artículo 123 Constitucional, cuya aplicación produjo resultados positivos dentro de la práctica, así como también las costumbre de nuestro (7). Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 170, México 1970.

medio trabajador y las reglas dadas por los Tribunales del Trabajo, - buscándose con todo ello la coordinación de esos elementos dispersos en nuestro Derecho Laboral. De manera especial y atendiendo a lo antes mencionado, se consultaron los diversos proyectos que estaban -- destinados a convertirse en la Ley del Distrito Federal que se formó con el gobierno interino sobre él vertidas por las dos clases: obrera y patronal.

Por todo lo antes dicho, podemos decir -- que la teoría de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se encuentra establecida en los preceptos aludidos con anterioridad en el cuerpo de los puntos relacionados en estas páginas.

4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de -- una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa laboral. Lo anterior ya que -- la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desarrollo de los principios de justicia social emanados del artículo 123 Constitucional.

En el año de 1960, el entonces Presidente de la República Licenciado Adolfo López Mateos, designó una comisión para efecto de que prepararan un anteproyecto de ley del trabajo, -- y la misma se integró con el Secretario del Trabajo y Previsión So--

cial, Licenciado Salomón González Blanco, con los C. C. Presidentes de las H. Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local del Distrito Federal, Licenciada María Cristina Salmorán de Tama yo y Ramiro Lozano, junto con el señor Licenciado, Doctor y Maestro de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de Mé- xico, Alberto Trueba Urbina, dicha comisión tendría como meta ini- - ciar una investigación a fondo y estudiar las reformas que deberfan- hacerse por su inminente necesidad a la legislación del Derecho Labo- ral.

Al inicio del año de 1967, el nuevo Presi- dente de la República Mexicana, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, desig- nó una segunda comisión, la cual se integró con las mismas personas- que antes invocamos, solamente agregando al señor Licenciado Adolfo- López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto. Dentro - de la investigación para la cual se designó a la comisión, el año de 1969 en sus inicios, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, - Licenciado Salomón González Blanco, pudo informar al Jefe del Ejecu- tivo, que el nuevo proyecto se encontraba totalmente terminado. Fué- entonces cuando el Presidente de la República ordenó se girara una - copia del que se llamó anteproyecto, a todos los sectores interesa- dos, para que expresaran su opinión y formularan las observaciones - que creyeran pertinentes.

Por lo anterior, fué en forma abundante - la documentación, sugerencias y nuevas investigaciones que la clase- obrera remitió en relación al anteproyecto y, en contraste total, --

la clase patronal se abstuvo de hacerlo y expresar de esa forma alguna opinión. Después del día primero de mayo de ese año, por acuerdo del propio Presidente, se invitó a las clases sociales para que designaran personas que se reunieran con la comisión, para efectos de desarrollar cambios de impresiones que facilitarían de esa forma la redacción del proyecto que se presentaría al poder legislativo.

Con las observaciones de los trabajadores y patronos y con otras opiniones, la comisión redactó el proyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos. En diciembre de 1968, el Presidente envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo. Ante dicha Cámara, de nueva cuenta se dió cita a los representantes de los trabajadores y empresarios para efectos de dar nuevas aportaciones al proyecto.

El proceso de la formación de la ley, prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete ni resultado de un pensamiento idealista, sino que, sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos a la comisión redactora y ante las Cámaras Legisladoras, contiene los beneficios y creaciones de las nuevas ideas sociales.

La ley de 1970, no requiere ni podrá ser en principio todo el derecho del trabajo, es solamente uno de sus eslabones; tampoco es una obra final, por lo que deberá de modificarse en lo que sea necesario e indispensable.

Por otra parte, la reglamentación legal -

del trabajo, garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger en beneficio de las clases obreras. Sobre ese mínimo aludido, la voluntad de los interesados puede crear otros nuevos derechos o ampliar los ya reconocidos por la ley. Por lo que mientras la promulgación de la Ley Federal del Trabajo dejará sin efecto alguno aquellos contratos que eran desfavorables a los trabajadores, en cambio, dejará totalmente establecidas aquellas disposiciones que sean de carácter benéfico a dicha clase social.

No se pretendió resolver con el proyecto de ley elaborado y al cual nos hemos referido con anterioridad, las normas de todos los problemas que pudieran surgir con motivo de las relaciones laborales, sino que dar cumplimiento y satisfacción a la más mínima de las problemáticas e inconvenientes, pues ya lo hemos dicho, con el proyecto y más aún con la propia ley del trabajo, no se forma todo el derecho del trabajo. En toda obra social a lo más que se puede aspirar, es dar solución pronta a los inconvenientes presentes, pero desgraciadamente no a todos ellos, pues debe ser un trabajo consecutivo y no parcial, correspondiendo ésto a las generaciones venideras. Por lo demás, debe tenerse en cuenta que las leyes deben ser susceptibles de mejorarse, "El tiempo se encargará de poner en manifiesto a aquellos puntos en los que no se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes en los que en el presente no les puede dar satisfacción " (8).

(8). Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Edición Oficial México, 1931. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

De una manera informativa e ilustrativa, se señalan las partes en que fué dividida la referida ley y que son las siguientes:

La primera contiene los principios e ideas generales.

La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales.

La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga.

La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo: es notorio que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad social, pero fué incluida en el proyecto tomando en consideración, por una parte, que la Ley del Seguro Social aún no extiende a todos los trabajadores de la República, y por otra, que dicha ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo, - debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social

deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios.

La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

La séptima parte, comprende el Derecho Procesal del Trabajo, (materia de nuestro trabajo).

Finalmente, la parte octava, contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y los patronos, y las sanciones aplicables.

En una síntesis pequeña, se puede decir que la jurisprudencia tuvo una importante participación al crear diversas tesis de Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, entraña en sí misma una idea nueva del Derecho del Trabajo, compuesta de dos concepciones básicas; primera: la ley descansa en la tesis de -- que los artículos 27 y 123 Constitucionales, que contiene la declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo,

adoptado por la asamblea constituyente de Querétaro, y en segundo -- lugar: y como una consecuencia directa de la declaración, la autonomía plena del Derecho del Trabajo. Lo que implica que sus raíces, su sentido y su finalidad, se encuentre en el artículo 123 Constitucional, por lo que es de este precepto y no del Derecho Público ni Privado, en donde debe extraerse la orientación de la interpretación -- para la creación de las normas concretas.

La idea nueva del Derecho del Trabajo, derivada de la Ley de 1970, es el resultado de una larga evolución e investigación y de una larga lucha contra concepciones arcaicas, que se negaban rotundamente a aceptar los principios que yacen en el fondo del artículo 123 Constitucional.

En relación a la nueva Ley Federal del Trabajo, el Maestro Trueba Urbina dice:

"La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfecciona la técnica legislativa de la misma, pero sin -- apartarse del ideario de la ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta, son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la -- prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticos reivindicadores, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la produc

ción, hasta alcanzar la socialización de los mismos" (9).

La idea de la justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira únicamente en la parte proteccionista del artículo 123 Constitucional, en favor de la clase trabajadora, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, se establece como -- tendencias de las normas del trabajo, conseguir el equilibrio y la -- justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

No sólo el derecho sustantivo de la nueva ley es exclusivamente proteccionista de los trabajadores, sino que -- también debe entenderse que lo es del derecho procesal, aún cuando -- no autoriza a través de éste, que los trabajadores hagan la sociali-- zación parcial de los bienes de la producción, sin embargo, no obs-- tante la desigualdad que hay entre el trabajador y el patrón, se adop-- ta la norma de igualdad de partes dentro del proceso, es decir, la -- paridad procesal.

Cuando la justicia no trata de reivindicar a los trabajadores con el patrón, dicha justicia nunca podrá ser so-- cial.

La función de la justicia social no es -- sólo tutelar en la ley sino corregir errores en las leyes antepasa-- das, reivindicando de esa forma a la clase obrera. Este concepto de-- (9). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Méxi-- co 1970.

justicia social que nace del artículo 123 Constitucional, difiere --
de la idea nueva de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. El proceso
2. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo
3. El artículo 123 Constitucional y el procedimiento laboral
4. Formas de solución de los conflictos laborales.
.Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1. EL PROCESO

"El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculada, resuelve entre partes una controversia sobre derechos substanciales" (1).

Esta definición, es con respecto al procedimiento en general y no especialmente sobre procesal laboral que es el objeto del presente estudio.

El Derecho Objetivo está integrado por normas abstractas de las que derivan derechos substanciales que permiten la convivencia social, regulando las acciones humanas e imponiendo a los hombres un comportamiento determinado a seguir.

Desde este punto de vista, las normas jurídicas actúan como causa motivadora sobre la voluntad del sujeto, es decir, establecen un deber ser. El deber ser que establecen las normas jurídicas se refiere al obrar de varios sujetos, determinando lo que unos pueden hacer y que, por lo tanto, no debe ser impedido por lo demás.

Es así como el derecho objetivo coordina el obrar de varios sujetos de derecho, formando mandatos que motivan una conducta determinada.

(1). Becerra Bautista José. El Proceso Civil en México, pág. 1, 1970

Pero el derecho objetivo, no sólo establece conductas sino que a su vez, crea sanciones contra quienes no realicen la conducta prescrita o no respeten la facultad otorgada al titular del derecho.

La parte preceptiva va dirigida a los particulares creando a su favor derechos substanciales que deben ser tuteladores; la tutela está contenida en la parte sancionadora de la norma y va dirigida a los órganos del Estado imponiéndoles el deber de realizar actos de coacción, en el supuesto de que los sujetos se opongan a la conducta prescrita.

Pero cuando el derecho subjetivo es violado, sólo puede tener plena vigencia, mediante el ejercicio de la función jurisdiccional. El Estado-Juez tiene primordial interés en hacer justicia, en dar a cada quien lo suyo, en reconocer los derechos subjetivos y, los intereses legítimos de los sujetos de litigio.

Mediante el derecho de acción, los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta.

Los dos intereses, el público estatal deber respetar a la ley en los casos controvertidos y, el particular de quienes tratan de conseguir la tutela jurídica a quien tiene el derecho, se conjugan en el proceso, cuyo motor inicial es el derecho

de acción.

De lo anteriormente mencionado, se desprende que, en primer lugar, existe una potestad del Estado para hacer justicia, de dar a cada quien lo suyo, de actuar la voluntad concreta de la Ley, y en segundo lugar, existe una potestad del particular de exigir justicia, potestad de obrar ante los órganos jurisdiccionales del Estado. En tal sentido, sólo en cuanto existan estas dos potestades, puede instaurarse y desarrollarse un proceso. La Doctrina moderna admite, por otra parte, que el proceso es, antes y más que otra cosa, instrumento para la verificación de la verdad de los hechos y la identificación de la norma legislativa que regula o regula el caso concreto.

Dada su calidad de instrumento, el proceso no es necesario cuando las partes de una forma totalmente voluntaria, cumplen y se adaptan a la conducta prescrita por la norma abstracta.

Decíamos que el medio que tiene el que defiende su derecho para instaurar al proceso cuando su derecho ha sido violado o desconocido, es la acción, pero la acción no sólo es el motor que sirve para instaurar el proceso, con el fin de obtener la tutela del derecho subjetivo, sino que lo vivifica hasta su total terminación.

En efecto, el proceso se inicia con la in

terposición de una demanda con la que el particular pide un tipo de tutela jurídica que sólo el juez puede dar y que efectivamente otorga mediante una sentencia (que en materia laboral se denomina laudo), pero entre la demanda y la resolución existe una serie de actos preliminares a dicha sentencia, dirigidos a obtener del Estado-Juez el acto vinculativo que otorga la tutela del derecho substancial a las partes contendientes. Todos estos actos sólo son posibles gracias a la acción que los impulsa y mantiene en existencia.

En vías normales, para que el proceso exista, se necesitan los siguientes presupuestos:

La presentación de una demanda formal y substancialmente válida, por un sujeto de derecho (actor), ante un órgano jurisdiccional (juez) y frente a otro sujeto de derecho (demandado); teniendo los tres requisitos de capacidad legal en cuanto a cada una de dichas partes. Pero, para que el proceso pueda llegar a su fin, se requiere:

El impulso procesal, es decir, la actividad necesaria de las partes para que el proceso avance, excepcionalmente, también la actividad del juez puede impulsar el desarrollo del proceso.

Ahora bien, el artículo 17 de la Carta Magna, nos indica que: "... ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho...", esto

quiere decir que la potestad de hacer justicia es una acción pública que sólo puede ser ejercida por el Estado.

Los Tribunales de acuerdo con el precepto antes citado, estarán siempre expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; los particulares, por lo tanto, no podrán usar ni de su poder ni de su fuerza ni de la violencia, para hacer reclamación alguna de sus derechos en caso de que ocurra una violación a ellos.

En cuanto al proceso en general, podemos decir que es el total de los fenómenos de los cuales el hombre ha tenido noticia, tales como de naturaleza social, humana o naturales, -- pues todos ellos han sido el resultado de un proceso. Todo proceso tiene un principio, un desenvolvimiento y un desarrollo, últimamente un resultado. Proceso es el desarrollo del fenómeno. Cualquier objeto que atraiga nuestra atención, sea del mundo físico o del humano, es el resultado de un proceso más o menos conocido, más o menos determinable.

En el campo del derecho, la institución, el contrato, la ley, la costumbre, etc., se deben igualmente a procesos, en el proceso jurídico, juega un papel preponderante el juicio de la valoración de los hombres sobre la conveniencia de celebrar o no el acto jurídico, de adaptar una solución, de aplicar una misma solución a los casos semejantes, etc., ese juicio determina su con--

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

- 6

ducta; la manera de ser, la regularidad, el régimen de las obligaciones que nacen de todo acto jurídico, o sea, que los resultados del proceso son las consecuencias de aquel juicio de valoración, que es eminentemente subjetivo.

Dentro del proceso jurisdiccional, existe un proceso jurídico, el objetivo en el que, es determinante, como en todo proceso jurídico, el juicio de valoración, ese juicio debe extenderse y ser el resultado de las disposiciones que determina la ley, de las actividades que la integran y de los datos y elementos de convicción aportados por las partes o requeridos por la autoridad. En el proceso adjetivo, existe la preocupación de volver objetivo todo aquello que por su propia naturaleza es subjetivo.

Las resoluciones dadas por autoridad jurisdiccional, son el resultado de la valoración, de los juicios de valoración, esos juicios se pronuncian por escrito y tienen como premisa mayor los datos del proceso, las actividades de las partes, las leyes tanto sustantivas como procesales.

Este tipo de proceso constituye el material de la ciencia procesal. Cuando se habla de procesos, en la ciencia del derecho, procesos de la naturaleza, no de los procesos humanos, no de los procesos jurídicos en general, sino de aquellos a través de los cuales se desarrolla ampliamente la función jurisdiccional que crea una situación jurídica nueva. El proceso así limitado, es "el conjunto de actividades necesarias para el desarrollo de-

la actividad jurisdiccional". Lo anterior es la definición que del proceso nos da el maestro J. Jesús Castorena en su obra "Procesos -- del Derecho Obrero".

Ahora bien, en cuanto al procedimiento la boral, el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos indica: "El derecho del Trabajo que nació del artículo 123 Constitucional, se forma de dos tipos de normas: las sustanciales y las procesales, originándose por tales razones, a la vez otras dos disciplinas: el derecho sustantivo y el derecho procesal, hijas de un tronco común: el derecho social"- (3).

"Los principios de cada uno de ellos, alcanza su propia autonomía en razón de sus características especiales, aunque están estrechamente vinculados y relacionados, pues en las actividades de conflicto, el derecho procesal del trabajo, es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del derecho del trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surjan de las relaciones laborales como factores de la producción. El Derecho Procesal del Trabajo es: consiguientemente rama del derecho procesal social, que comprende no sólo los del trabajo sino los agrarios y los de seguridad social. Por todo ello, siendo el derecho del trabajo proteccionista y reivindicador la norma procesal tiene el mismo carácter en los conflictos del trabajo. Es más, su finalidad es hacer efectiva la pro-- (3). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México 1970.

tección y reivindicación en los procesos jurídicos como económicos"-
(4).

Claramente se percibe del texto y principios del artículo 123 Constitucional, que el Derecho Procesal del -- Trabajo, no tiene parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son los órganos jurisdiccionales del derecho del trabajo, tienen semejanza alguna con los tribunales comunes y algo más aún, no pertenecen al orden judicial o judicial, pues la expresión de " a virtud del escrito de compromiso", fué suprimida la fracción XXI de dicho precepto, desechándose - cualquier presupuesto de arbitraje burgués, para efecto de dar nueva vida y nuevo contenido el precepto y concepto de jurisdicción social.

Quede desechada la idea de juicio que en el Derecho Civil se consigna para que en el Derecho del Trabajo se - le denomine "conflicto", que es totalmente distinto al concepto civilista.

El derecho sustantivo y procesal, constituyen normas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por el simple hecho de estar nada menos que consignadas en la Carta Magna de nuestro país y nadie puede ignorar que es la norma de las - normas. Pero sus conceptos fundamentales, no provienen del secular - Derecho Civil, pese a la versión y opinión de diversos juristas no - versados en las nuevas disciplinas.

(4). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo. México 1970.

Por otra parte, es conocido en la actividad laboral, que el obrero representa la parte débil y el patrón la parte poderosa, es una realidad a todas luces; por esto se justifica la naturaleza proteccionista y reivindicadora de la legislación laboral. Pero no basta la existencia del derecho laboral, protector y reivindicador de los derechos obreros, para que impere la igualdad en las relaciones laborales; se requiere a su vez, de normas jurídicas procesales que realicen aquellos derechos. Por lo cual, conjuntamente con el derecho sustantivo del trabajo, existe otra disciplina para su debida ejecución, el derecho procesal del trabajo.

En las reglas procesales, no solamente se debe de ver tan sólo las fórmulas que tienden a restablecer situaciones del orden jurídico y económico, perturbados por la violación de la ley o de la relación laboral, o por el acaecimiento de fenómenos que repercuten en la producción, sino medios instrumentales de los obreros que sirvan para materializar la justicia social, reivindicando los derechos del trabajador en el proceso.

El Maestro Trueba Urbina nos dice: "El derecho procesal del trabajo, es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia respecto a otras disciplinas" (5).

Estas características fundamentales defi-

(5). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 25.

nen la autonomía científica del derecho del trabajo. En efecto, para que una rama jurídica pueda llamarse autónoma, la doctrina enseña -- que debe ser "bastante extensa, que amerite un estudio extenso y -- particular, que contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común, y distinto del concepto general común de cualquier otra disciplina, que tenga por sí sola un método propio, es decir, que -- adopte procedimiento pleno de la verdad de los hechos, materia de la violación o desconocimiento de los hechos" (6).

"No hay un derecho especial sin juez propio, ni materia jurídica especial sin un derecho autónomo".

Entre el concepto de los juristas civilistas, predomina el concepto de que el derecho procesal del trabajo -- sólo tiene una autonomía puramente académica, le niegan independencia, piensan que el rigor técnico sólo existe en dos manifestaciones autónomas del derecho procesal: la civil y la penal, que las demás -- disciplinas procesales son ramas de derecho civil.

Al respecto, existen criterios que sustentan la independencia del derecho procesal del trabajo, por ejemplo: -- "En esta materia hay grandes divergencias entre nuestros comentaristas: todos ellos tienen su origen, según nuestra opinión, en la forma en la que el legislador regula la norma procesal, fraccionada e independientemente cada fracción de las otras y de modo principal - - -

(6). Ibidem.

la correspondiente a los procesos jurisdiccionales y además en el -- deseo de tratar la rama procesal del trabajo como un fenómeno autóno -- mo propio y peculiar del derecho y distintos de los demás fenómenos -- procesales, a fin de ofrecerla con caracteres de tal modo singulares, que la puede tener como disciplina independiente" (7).

El derecho procesal del trabajo es cien -- cia autónoma frente al derecho sustantivo laboral, pues tanto el uno como el otro, no fueron expropiados al derecho privado, ni al dere -- cho público, al que pertenece el derecho procesal civil, por cuanto -- a que su esencia fundamental técnica y procedimientos difieren y -- son al mismo tiempo incompatibles. También habíamos dicho con ante -- rioridad, que los órganos jurisdiccionales del trabajo, difieren en -- su totalidad de los tribunales del derecho común lo mismo que sus -- correspondientes reglas procesales, pues los tribunales comunes, va -- loran las pruebas conforme a la ley que los regula, mientras que las Juntas de Conciliación y Arbitraje las parecían en conciencia.

Debemos contemplar al derecho procesal -- laboral, como una disciplina nueva de carácter social, que tiene co -- mo finalidad la aplicación del derecho del trabajo, con el único pro -- pósito de hacer efectivo el mejoramiento de las disposiciones y con -- diciones de vida de los trabajadores y la salvaguarda de sus dere -- chos de vida y contrato.

(7). Castorena J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. pág. 34.

2. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En cuanto a las fuentes del derecho procesal del trabajo, el Maestro Juan Estrella Campos nos menciona:

"De acuerdo con nuestra experiencia, las fuentes del derecho varían en relación a la cultura y a la tradición de cada país; pero por lo que a nosotros atañe, aceptamos como fuente del derecho a la ley, la costumbre, la jurisprudencia y los principios generales del derecho; respecto al derecho procesal laboral, hay que buscar sus fuentes en la costumbre, el uso, en los principios derivados de la ley escrita del trabajo, en el derecho común, en cuanto no la contraríen y en la equidad, de acuerdo con el mandato expreso de la Ley Federal del Trabajo".(8).

Los procesalistas del trabajo se ocupan en una forma muy somera del tema relacionado a las fuentes del derecho del trabajo, Gallart Folch, señala las siguientes: la ley, las disposiciones emanadas de los órganos corporativos, la costumbre y la jurisprudencia; asimismo implica como fuente indirecta la doctrina científica, sin dejar de reconocer la intervención trascendente del criterio de los juristas en la formación del derecho procesal corporativo, por responder esta disciplina a una ideología jurídica de influencia decisiva en el régimen procesal del trabajo.

(8). Estrella Campos Juan. Apuntes de derecho procesal.

Al respecto, el Maestro Trueba Urbina nos dice: que son fuentes del derecho procesal mexicano del trabajo, los mencionados en los preceptos citados en cuanto a que su naturaleza social sirva para hacer efectiva la tutela y la reivindicación de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

La jurisprudencia procesal obligatoria de los tribunales procesales, tendrá que transformarse en sentido social. La equidad, de igual manera, tendrá que convertirse en equidad social del 123 Constitucional.

En seguida se precisan las fuentes del derecho del trabajo:

1. La legislación. Es la fuente por excelencia del derecho procesal laboral; la Constitución, la Ley, los Tratados, los preceptos semejantes, los principios derivados de los mencionados estatutos, los principios generales del derecho social derivados del artículo 123.

1.1 Las disposiciones procesales que regulan casos semejantes. Esta nueva fuente del derecho procesal laboral, queda comprendida dentro de la legislación, ya que a controversias semejantes deben de aplicarse los mismos principios jurídicos procesales.

1.2 Los principios generales del derecho, los cuales se encuentran suprimidos de la Ley Federal del Trabajo Vigente, en cuanto a los principios generales del derecho común, pero al haber incluido sobre las nuevas fuentes a los principios generales del derecho tanto sustantivo como el procesal, no pueden ser -- otros, éstos, que los que integran en su conjunto el derecho social tanto en lo sustantivo como en lo procesal.

1.3 Los principios procesales derivados de los ordenamientos legales, los cuales deberán de aplicarse a falta de ordenamientos legales, los principios que se deriven de los -- mismos. De manera que en el proceso laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos jurisdiccionales, en función meramente supletoria de la ley, deben estructurar principios procesales de justicia social para beneficiar a la clase trabajadora.

2. La doctrina. La doctrina sin duda alguna está integrada por el conjunto de estudios sobre el proceso laboral, aunque carece de fuerza por emanar de particulares, pero la ley puede convertir de esa actividad en una de las fuentes formales del derecho procesal del trabajo. La doctrina científica de los juristas es fuente de derecho sustancial y procesal, cuando los órganos jurisdiccionales en sus laudos le reconocen este valor, artículo 780 fragción VI de la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

3. La jurisprudencia. Presupone una norma obligatoria como fuente procesal del derecho del trabajo, procedente de la aplicación o interpretación de la ley. La jurisprudencia emana de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia Laboral, así como los principios sociales de carácter procesal, tienen un carácter jurídico -- equivalente a la propia ley.

4. La costumbre procesal. La costumbre -- procesal es fuente autorizada del derecho procesal del trabajo, costumbres, usos o prácticas, son términos que los procesalistas laborales distinguen unos de otros. En nuestra disciplina las llamadas costumbres procesales, no son otra cosa que simples usos o prácticas de los órganos del trabajo jurisdiccionales, los cuales están plenamente acreditados por la ley.

5. La equidad social. Conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo, la equidad es fuente reconocida del derecho procesal laboral, "a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos, en los principios que se deriven de dichos ordenamientos, en los principios generales del derecho, en los principios generales de justicia social, en la jurisprudencia o en costumbres procesales, los órganos jurisdiccionales deberán aplicar la -- equidad social", por ser fuente jurídica del derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo.

Cabe señalar que la función creadora de los tribunales laborales y burocráticos, independientemente de las disposiciones tutelares y reivindicatorias de la legislación social, conforme a los principios del multicitado artículo 123 Constitucional, están facultadas para ejercer una actividad procesal creadora a fin de realizar en los conflictos la tutela y reivindicación de los trabajadores. Equivale esta actitud a una fuente real por excelencia de derecho en favor de todos los integrantes de la clase débil (9).

3. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Como se ha dicho, en función de la esencia revolucionaria del artículo 123 Constitucional, tanto las normas sustantivas como las procesales del trabajo, son proteccionistas y reivindicadoras de la clase débil, lo que entraña no sólo en la ideología sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambas se identifican como eso, proteccionistas y reivindicatorias. De esa forma, se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo derecho procesal del trabajo, que contempla en el proceso a dos partes en pugna, para el efecto de

(9). Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 30 México 1970.

tutelar al más débil, de donde emerge el principio de disparidad procesal, para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

Tanto el derecho sustantivo como el adjetivo del trabajo, nacieron para México y para el mundo, en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana de 1917, como ramas del derecho sustantivo procesal del derecho social, que tienen siempre en mira la tutela del trabajador frente al patrón en la disparidad completa en que siempre se encuentra, para compensar y reparar las injusticias de la explotación del hombre frente a los medios de producción. Esta es la teoría joven de los procesos civiles y de cualquier otro.

En cambio, el proceso laboral tiene su origen en las leyes sociales de la revolución constitucionalista y en la consagración del artículo 123 de la Carta Magna que es la norma de normas. El derecho procesal del trabajo, como rama del derecho social, tiene su teoría propia y ésta se deriva del precepto aludido con anterioridad, perteneciente a la Constitución Política Mexicana, Mexicana, por lo que cuenta con órganos jurisdiccionales (Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos), distintos de los judiciales o del fuero común. Los principios generales del derecho procesal laboral integran la teoría general del proceso social.

Ahora tocaremos otro tema fundamental, la

relación del trabajo. Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva dice:

"El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación del trabajo como punto de partida para la aplicación del estudio laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dió origen, constituye según todo lo expuesto, otro de los aspectos centrales, tal vez el más hondo de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo" (10).

De lo que se ha expuesto, se desprende que la relación del trabajo, es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea, fuese la causa o el acto que le diera origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y de sus normas supletorias.

Los elementos de la relación de trabajo se encuentran consagrados en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, los cuales son:

a) Dos personas, una de ellas la que presta sus servicios y la otra las que los recibe;

(10). De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 184.

b) Una prestación de trabajo;

c) La característica que va del lado de la producción del trabajo y que la ley reconoce como subordinación; y

d) El salario, o sea la retribución que del trabajo la persona que lo recibe está obligada a pagar.

De lo mencionado, se puede decir que si faltare la relación de trabajador y patrón, o sea un trabajo determinado, subordinado y remunerador, no existiría la relación laboral.

La ley de 1970, recogió de la de 1931 la presunción laboral, la cual se encuentra consagrada en el artículo 21 en el que a la letra dice: "Se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". La nueva ley crea una idea de presunción -- iuris tantum de que toda prestación de servicio personal, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo, regida por nuestra ley, lo que implica que el patrón para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que esa -- prestación de servicios, considerada en sí mismo e independientemente del acto que le dió origen, no satisface los requisitos que nos dice el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y que nos hemos referido con anterioridad.

Analizada la relación laboral, pasamos a-

dar una clasificación de los conflictos del trabajo, a lo cual el -- Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto:

"La naturaleza del conflicto nada tiene que ver con el carácter del órgano estatal que interviene en su solución; una cosa es la calidad o esencia del conflicto y otra que el órgano actúa conforme a la ley que lo -- crea, independientemente del régimen del -- que forma parte, que no puede ser otro que el legal, constitucional u orgánico".

Los conflictos del trabajo en consecuencia, pueden ser jurídicos y económicos, en cualquier régimen de derecho y la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es reveladora del cambio social operado en las relaciones de trabajo, que originalmente fueron consideradas de derecho privado y que después han pasado al derecho social, formando parte del campo del mismo, es más, los conflictos laborales revelan una de tantas manifestaciones de la lucha de clases.

Precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia, invocadas todas ellas, podemos dividir -- los conflictos que en el campo de lo contencioso, se pueden dirimir entre el capital y el trabajo en los siguientes grupos:

A) Entre trabajadores y patronos:

Según el interés en:

- a) Individuales;
- b) Colectivos.

Según de la naturaleza:

- c) Jurídicos;
- d) Económicos.

B) Inter trabajadores;

C) Inter patronos; y

D) Inter asociaciones profesionales.

4. FORMAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

De forma originaria en nuestro país, las controversias entre los choferes y patronos, correspondían en forma exclusiva a los tribunales judiciales, toda vez que la regulación de los servicios laborales se encontraban en el Código Civil, pero al margen de esta relación, la lucha obrera como se ha dicho anteriormente, logró después de una larga batalla, la independencia de las relaciones laborales de dichos Códigos y el nacimiento de una regla-

mentación diferente para la solución de los conflictos. A partir de que entra en vigor el artículo 123 Constitucional, los problemas en relación fueron resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, instituciones totalmente diferente a los tribunales del derecho común, toda vez que en las Juntas se sigue un sentido netamente social, más individualista.

La aplicación de los sistemas de Conciliación y Arbitraje vino a suceder en la plática, la voluntad de aquellas personas por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para efectos de decidir un conflicto en forma imparcial, por la conciliación se llega a un arreglo amigable entre las partes, lo cual los teóricos denominaron la autocomposición y por el arbitraje la substitución de esa voluntad de las partes que después queda un tercero, juez o tribunal, que decide dicho conflicto. Independientemente de todo lo anterior, podemos decir que las juntas de conciliación y arbitraje, quedó establecida y a la vez socializada en el texto del artículo 123 Constitucional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen como función primaria, resolver los conflictos que se plantean entre el capital y el trabajador.

Los constituyentes de 1917, al instituir dichos organismos a los mismos, las atribuyeron exclusivamente la función administrativa, conciliadora de aquellos conflictos que se

suscitan entre el capital y el trabajador, se llegó a considerar como organismos administrativos a semejanza de los consejos de trabajo que tiene la legislación francesa, instituciones parecidas que existen en Alemania, Bélgica, Italia y en otras partes del globo terráqueo, cuya función se reduce al mínimo de conciliar intereses exclusivamente.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se refiere el artículo 123 Constitucional, como se ha dicho, en principio tuvieron la función de componedores amigables de acuerdo con la primitiva jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación; sin embargo, las diferencias que se suscitan entre el capital y el trabajador, conforme lo ordena la fracción XX del propio artículo invocado de la Constitución, son las Juntas las encargadas de dictar verdaderas sentencias definitivas, a las que se les denominan "laudos", provenientes de un auténtico tribunal colegiado, compuesto por representantes obreros, patronales y del gobierno.

Es muy posible que el pensamiento del constituyente, haya girado en torno a la función de dictar laudos, que se le atribuye actualmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero la interpretación que les dió entonces la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, tergiversó su finalidad. No estamos de acuerdo que dichos tribunales colegiados tenían la idea de que el constituyente les haya atribuido una función netamente administrativa, sino que su pensamiento se proyectó a través de organismos jurisdiccionales.

diccionales, para resolver todos y cada uno de los conflictos que se presentaron entre el capital y el trabajo, o sea, las desavenencias. Podemos entonces afirmar que son auténticos tribunales y lo eran desde su nacimiento; desde su origen, su naturaleza jurídica se funda en su calidad de tribunales auténticos.

Esto también, no obsta para que como auténticos tribunales, documenten y tutelen determinadas situaciones especiales jurídicas, sin controversia alguna, a semejanza de la denominada jurisdicción voluntaria.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con el concepto moderno que se les tiene, desarrollan diversas funciones, tales como:

La evolución de nuestros organismos colegiados, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, han sufrido una metamorfosis, hasta llegar a convertirse en verdaderos tribunales de estricto derecho, yendo en contra de su propia naturaleza y origen, ya que deben ser tribunales de conciencia y equidad, y nunca imitaciones de los tribunales de estricto derecho, como lo son los civiles y penales en materia federal. Esto de ninguna manera debe restarles méritos a las sentencias pronunciadas por dichos tribunales, como decisión inobjetable y sólo combatibles por otros medios.

Las sentencias pronunciadas por las Juntas, no deben nunca sujetarse a las reglas civilistas, sino más bien

predominan el sentido tutelar del derecho del trabajo en beneficio directo del propio obrero.

Cuando a dichos organismos se les denomina tribunales, de conciencia y equidad, se quiere dar a entender que tienen un fin específico, que debe predominar en la tutela, cuyo espíritu regula el derecho laboral a favor del trabajo. Lo anterior -- fué y es el verdadero sentido e idea del constituyente de 1917.

Los tribunales del trabajo, pueden ejercer, como se manifestó con anterioridad, la conciliación, el arbitraje y la función jurisdiccional.

La conciliación es aquél sistema usado a efecto de que las partes, por su propia voluntad, resuelvan un conflicto que entre ambas se suscite, se busca el espíritu conciliador. El arbitraje se da cuando un tercero propone una fórmula, porque tiene facultad de imponerla en su caso, como solución al conflicto planteado.

En suma, las facultades o competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se derivan de la propia Constitución Mexicana.

En consecuencia, las multicitadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen jurisdicción de derecho, la conciliación y el arbitraje y atribuciones de tipo administrativo, como lo es la jurisdicción voluntaria, como lo es conocida técnicamente.

A este respecto, Mario de la Cueva nos --
dice:

"La fracción XX del artículo 123 Constitu-
cional creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano es-
tatal que le correspondería la impartición de la justicia de trabajo,
el nombre de la institución indica que en la solución de los conflic-
tos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla
un procedimiento en dos etapas: la de conciliación, primera de ellas
y la de arbitraje, la segunda".

Para de la Cueva, la conciliación como --
etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos:
vista desde el lado de las partes, tiene como objetivo el ayudarles-
a encontrar entre las mismas, una solución justa a sus diferencias,-
y considerada desde el lado de conciliados, es la actividad que sir-
ve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula
o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Este breve co-
mentario, permite poner en relieve que en la conciliación, todos los
elementos que intervienen, poseen una fuerza propia, son elementos -
activos, lo cual debe de conocerse completamente por la naturaleza -
y los fines del derecho del trabajo, su misión, la cual se reduce a-
la solución de los conflictos, consiste en esforzarse para conseguir
la justicia social, que es la justicia para el trabajo, en armonía -
todo lo anterior, desde luego con las normas del orden.

A fin de precisar, hemos de decir que la opinión de los conciliadores, no constituye un imperativo, queriendo decir con ello, que no hace fuerza obligatoria.

La Constitución y la Ley, reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para efectos de poner fin a los conflictos laborales, toda vez que en el orden jurídico, reconoce validez a los convenios y colocó entre los mismos, al conciliador para vigilar el respeto a la ley.

Es un error el creer que en el ejercicio de la función conciliadora, tienen los órganos mencionados un papel meramente pasivo, siendo que, por el contrario, su función es activa ciento por ciento y se reduce a ayudar a las partes que intervienen a la propia solución de un conflicto laboral, haciéndoles ver la conveniencia que resulta del mismo e impedir que se excedan en sus facultades, no permitiendo que el trabajador fundamentalmente, admita una renuncia prohibida por la misma ley.

De acuerdo con la Ley del Trabajo, si las partes no se concilian primeramente los órganos jurisdiccionales, -- tienen la obligación de provocar dicha conciliación, la cual es trámite necesario en los conflictos laborales individuales o colectivos. Es más, la doctrina legal aplicable, sostiene que los patrones y -- trabajadores, no pueden rehusarse a someter a la conciliación de -- las juntas respectivas, las diferencias que surjan de ellos, pues la propia Constitución no obliga a trabajadores y patrones a sujetarse.

a la decisión de las juntas, sino por el contrario, obliga a los - -
trabajadores y patronos a sujetarse a someter sus conflictos ante --
ellas. Por todo lo anteriormente relacionado, de la Cueva en ese sen-
tido y, fundamentalmente en cuanto a la conciliación, indica que se-
trata de los actos de las partes que por sí mismas o con interven- -
ción del órgano jurisdiccional, previamente establecido, previene un
conflicto mediante arreglo amistoso, que no lesione los intereses ni
los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxi-
lio de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -
son creadas por el Estado, quien las instituye, crea, forma, organi-
za y sujeta su actividad a normas determinadas y del propio Estado, -
salen las personas que serán representantes de las juntas, las cua-
les van a ejercer la función jurisdiccional, juntamente con los re-
presentantes del capital y de los trabajadores que éstos, si son de-
signados por las clases antes indicadas, vinculándose a través del -
reconocimiento del Estado, por lo que hay pues una completa conjun-
ción jurisdiccional y del Estado.

Ahora bien, ya hemos hablado de la conci-
liación, ahora indicaremos lo que en relación al arbitraje, es lo --
más elemental:

El arbitraje, en derecho privado, consis-
te en la facultad jurisdiccional que las propias partes confieren vo-
luntariamente a simples particulares, con el fin de que los mismos -

juzguen determinados conflictos, generalmente supone la sujeción de las partes a un tercero, a quien se le encarga la solución definitiva de un conflicto, pero correspondiendo al poder público la ejecución del mismo, o sea al juez, por lo que los árbitros privados no ejercen ninguna función jurisdiccional ni tienen carácter de autoridad y sus laudos aunque irrevocable por las partes, no son ejecutivos, teniendo en todo caso el laudo arbitral privado, eficacia de una transacción, que de antemano aceptan las partes.

No hay que confundir el arbitraje privado con el arbitraje llevado y desarrollado en los conflictos laborales, que son cosa totalmente distinta, pues son tribunales de arbitraje de derecho público.

La Conciliación y el Arbitraje, al incorporarse al texto del artículo 123 Constitucional, determinando el objetivo de las juntas, perdieron su esencia privada, en sus evoluciones de institutos de Derecho Procesal Social y de aquí pasar a la genuina Jurisdicción Social del Trabajo, única que puede hacer efectiva la Justicia Social que resulta del precepto Constitucional indicado.

En la práctica y en la nueva Ley Federal del Trabajo, se confirma la evolución del arbitraje a la jurisdicción social, la Ley de 1931 en su artículo 518, habla de la audiencia de arbitraje en la que se presentaba la demanda y la contestación respectiva, en cuanto que la ley vigente, dispone que terminado el período

do de conciliación se pasará inmediatamente al arbitraje, o sea a la demanda y excepciones. Este es el principio de reconocimiento jurídico de la Evolución del Arbitraje a la Jurisdicción Social que es una de las características del Derecho Procesal Social, frente a los demás procedimientos de legislaciones de países capitalistas.

Trueba Urbina dice: la doctrina habrá de considerar algún día que la relación procesal económica, es una de las más manifestaciones sociales más expresivas de la concepción Sui Generis del proceso laboral en su función social y reivindicadora tu telar de los derechos de los trabajadores y que está llamada a influir en la doctrina general del proceso social de modo decisivo, y a producir, consiguientemente, una transformación en las realidades legislativas del porvenir y en la transformación social del proceso burgués.

De acuerdo con los antecedentes y la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es que tanto en Europa como en América y en Grecia, desde la mitad del siglo pasado, los conflictos laborales fueron resueltos por tribunales judiciales y si bien en algunos otros países de esos continentes como Francia, Bélgica, Alemania, etc., se crearon tribunales del trabajo; la diferencia fundamental entre las legislaciones de las que se derivan esos tribunales, es que en Europa y en Estados Unidos de Norteamérica, se estableció el arbitraje no obligatorio, sino que el facultativo, en cambio, en Nueva Zelandia se implantó el arbitraje obligato--

rio, únicamente.

Respecto a los países cuya legislación es avanzada como Australia, por ejemplo, han creado tribunales industriales que resuelven conflictos laborales, más no fallan en problemas de carácter económico.

El proceso laboral se forma por el conjunto de actos emanados de obreros, patronos y de las Juntas y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el saber de peritos o testigos que representan el funcionamiento de normas que regulen y liquiden los conflictos obrero-patronales, inter obreros o inter patronales, etc.

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

1. Características de la Ley Laboral de 1970
2. El procedimiento
3. Deficiencias en el procedimiento, crítica y aportaciones para su solución

1. CARACTERISTICAS DE LA LEY LABORAL DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, encuadra como ya lo hemos dicho, el proceso laboral dentro de los principios de la Justicia Social, que son notoriamente incompatibles con los de la Justicia Civil, como puede contemplarse en el ideario de la Ley a través de la opinión que priva en la exposición de motivos de la misma, lo que puede verse de la siguiente forma: "La finalidad de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en -- las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917, en el artículo 123 Constitucional.

Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, las normas sustantivas y adjetivas son de orden público al tenor de la declaración consentida en su artículo 5o. Esta disposición es contraria a los preceptos del artículo 123 Constitucional, que son de naturaleza social como lo precisa la doctrina mexicana -- más depurada. Es bien sabido que tanto las normas sustanciales como las procesales del trabajo, son de carácter social, por lo que las materias y principios básicos o formativos del derecho procesal laboral, del agrario y de la seguridad social, integran la teoría general del proceso social.

Una vez más, reiteramos que la norma del -

derecho procesal laboral, no pertenece al campo del derecho público, pues únicamente es aplicable a los diversos conflictos que se suscitan entre el obrero y el patrón y que origina la cuestión social, -- además es susceptible de estipulaciones equitativas frente a dos -- partes desiguales, la norma procesal nació justamente con la sustantiva, identificadas con el derecho social, en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 y por consiguiente descartamos la posibilidad jurídica de ubicar tales normas laborales dentro del derecho público, no obstante su inclusión en el título especial de la Ley, -- ya que a esta hora, pese a una antigua tesis jurisprudencial, son -- normas eminentemente sociales, pues de no ser así, su función tutelar y reivindicadora se convertiría en letra muerta para quedar aprisionada dentro de la ciencia jurídica burguesa que fundamenta los -- principios falsos de igualdad de las partes en el proceso y de imparcialidad de los jueces y tribunales.

El antiguo principio de la jurisdicción penal que facultaba al juez a absolver al reo en caso de duda: fué -- trasplantado al proceso laboral, en el sentido de que los conflictos deben resolverse en favor del trabajador en caso de duda: In Dubio -- Pro Operario.

El precepto consagrado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, confirma el principio que ya se venía aplicando en los conflictos laborales y en los tribunales encargados de resolver el juicio de amparo, en el sentido de que debe prevalecer la interpretación en el mencionado artículo que dice:

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

Los fines de equilibrio y justicia social forman parte de los principios de interpretación en las relaciones de trabajo y la dignidad de quien lo presta, estimamos que independientemente de estas aspiraciones, deben aplicarse también los principios reivindicadores en el proceso para efecto de hacer positiva y efectiva la aplicación de la justicia social.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, establece entre los nuevos principios procesales, el siguiente: los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, lo anterior significa que dentro del campo de la justicia social se encuadran aquellos principios que no pueden ser -- otros que los que tienen por objeto convertir el proceso en un instrumento de lucha de los trabajadores e imponer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el caso de falta de norma procesal aplicable, tome en consideración los principios de justicia social, normas de tutela para compensar la desigualdad que existe entre el trabajador y el patrón, despreciando así el principio contrarrevolucionario de paridad procesal y rompiendo el principio de imparcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje frente a las partes que en -- ella litigan, a fin de que estos tribunales como órganos de la juris

dicción social protejan y rediman a los trabajadores en el proceso.

Entre las nuevas fuentes sustantivas y -- procesales del trabajo, a que se refiere el artículo 17 de la ley, - se consignan los principios generales del derecho, pero este precepto es tan vago e impreciso que en la exposición de motivos, se concretó a la fórmula del artículo 14 de la Constitución, Individualista y Liberal.

2. EL PROCEDIMIENTO

Empezaremos este tema por distinguir entre proceso y procedimiento. Son términos que suelen usarse como análogos, pero se distinguen en que el proceso se caracteriza por ser una institución, en cuanto constituye un conjunto de actos que persiguen una sola finalidad; el procedimiento es la serie sucesiva y combinada de los actos que han de realizarse para lograr ese fin (cfr. cap. - III proceso).

Al respecto, podemos decir que los principios procesales que se derivan de las normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio entre las relaciones obrero-patronales y - asimismo la justicia social, se encuentran consignadas en la nueva - legislación del trabajo, en su título primero, o sea, los principios generales, principios generales sustantivos y adjetivos, cuya aplicación en el procedimiento laboral, requieren a su vez de normas que -

faciliten su exacta aplicación para efecto de la administración de la justicia de trabajo a través de su dinámica procedimental.

El Derecho Mexicano del Trabajo puede decirse y enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas de trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático.

Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada en su totalidad, a organismos que representan por una parte, los intereses y puntos de vista de la producción, en sus dos factores, trabajo y capital, y por otra parte, el interés general de la nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se encuentran integradas por un representante del capital, uno de los obreros y otro tercero del gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 Constitucional, en su apartado "A" fracción XX, lo que trae como consecuencia lógica -- que sean independientes del poder judicial.

Tomamos en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo, corresponden a las autoridades federales y locales, el proyecto en armonía con la Ley Federal del Trabajo vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones: una federal y la otra local. Al efecto, el artículo 527 de la referida ley, determina

cuales ramas industriales y qué empresas pertenecen a la jurisdicción federal. El 529 de la misma ley, señala que los casos no previstos por el artículo 527, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

Por otra parte, el título catorce de la Ley Federal del Trabajo, que lleva el rubro de: Derecho Procesal del Trabajo, se compone de diez capítulos que contienen entre ellos el conjunto de normas aplicables a los diversos casos de conflictos laborales, jurídicos o económicos, así como a los procedimientos respectivos; constituyen en forma un núcleo de disposiciones procesales que la doctrina denomina procedimientos de declaración que terminan con el laudo.

Antes de entrar al estudio del derecho procesal del trabajo y al análisis de las normas concretas del mismo, según se explicó en un párrafo anterior, la conveniencia de dividir a la Ley Federal del Trabajo en dos partes, una ley sustantiva y otra adjetiva, pero se juzgó y se vuelve a repetir, que lo anterior rompe la unidad del derecho del trabajo y que al separar al derecho procesal del sustantivo, se le apartaría de la finalidad objeto del derecho del trabajo, que es la realización de la justicia social, o sea que el derecho procesal del trabajo, es la norma que tiende a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por algunos de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón.

Ahora bien, en cuanto al estudio del Derecho Procesal del Trabajo, como ya se ha indicado, se encuentran reglamentadas sus normas en el título catorce de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y en consecuencia podemos decir:

Que las normas procesales en general, se encuentran dentro de las disposiciones contenidas en los artículos 685 y demás relativos. El artículo 685 reafirma el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para comparecer ante los órganos jurisdiccionales, ya sea por medio de comparecencia, escrito, promociones o alegaciones. Como una consecuencia de este principio, en el artículo siguiente, se establece que los trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en que presta sus servicios, aunque no expresen el nombre, denominación o razón social.

De los artículos 687 al 695 de la Ley Federal del Trabajo, se consagran las disposiciones que regulan las notificaciones en el derecho procesal del trabajo. De ello conviene hacer mención al párrafo segundo del artículo 687, que tiene por objeto evitar algunas dificultades que se han presentado en la práctica cuando haya desaparecido la persona demandada, o se desconozca su paradero, la notificación podrá hacerse en el último lugar o local de trabajo en donde se prestaron sus servicios y se fijará copia en los estrados de la Junta. El artículo 695, reglamenta el Incidente de Nulidad de las notificaciones; la Junta debe de oír a las partes,

recibir las pruebas que estime convenientes, que deberán referirse - Únicamente a los hechos que sirven de base a la nulidad e inmediatamente, dictar la resolución respectiva.

El artículo 698 de la Ley, se ocupa de -- las diligencias que debe practicarse en lugar distinto del cual resida la Junta. A fin de facilitar la práctica de esas diligencias y la ley atribuye a los Presidentes y no a las Juntas, la diligenciación de los exhortos.

El artículo 709, trata de la forma en la que debe de acreditar la responsable su personalidad en el conflicto, en la fracción I, se autoriza a las partes para otorgar poder ante - las Juntas de Conciliación, o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante cualquier autoridad del trabajo, a fin de evitar los -- gastos que presupone el Instrumento Público como lo es el Notarial.- La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente. En la fracción II, se establece que la personalidad de los representantes de los Sindicatos, se acreditará con la certificación que haga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje. La fracción III de dicho artículo, dispone -- que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de cual-- quiera de las partes, sin sujetarse a la ley, siempre y cuando de -- los documentos exhibidos, se llegue al convencimiento que de efectivamente se representa a la persona interesada. Esta fracción fué sacada del sistema procesal privado de la Ley de 1931, con el objeto - de evitar se causen perjuicios a los litigantes.

El artículo 713 de la Ley, procuró resolver las dificultades que resultan de la votación en las resoluciones de los tribunales colegiados; en armonía con el funcionamiento que rige en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se decide que las resoluciones se tomarán por los presidentes o auxiliares. Cuando se trate de laudos, debe requerirse a los representantes del trabajo y del capital, para que emitan su voto y si no lo hacen, se acudirán a los suplentes, pero si éstos no se presentan dentro del término señalado que no puede ser mayor de tres días o se niegan a votar, se dará cuenta a la autoridad del trabajo, para efectos de que se designen las personas que han de suplir a aquéllos.

El artículo 725, precisó la norma contenida en la legislación vigente, en cuanto a los incidentes: los mismos deberán resolverse conjuntamente con el principal, a menos que la Junta decida que debe resolverse previamente o que se promuevan después de dictado el laudo, en cuyos casos, la misma Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento o se tramite por cuerda separada. La tramitación de los Incidentes, se reduce a una audiencia, en la cual después de oír a las partes y recibir las pruebas relacionadas, debe dictarse resolución.

Los artículos 726 y 727 conocen uno de los problemas del derecho laboral, al cual se conoce con el nombre de caducidad o desistimiento tácito de la acción, los estudiosos y especialmente aquellos abogados o litigantes que representan a trabajadores, constantemente dicen que las disposiciones contenidas en el

artículo 726 de la Ley, implica una denegación de justicia y sobre todo, que es un principio que fundamentalmente afecta a ellos más -- que a los patrones, pues la mayoría de los conflictos tienen su fuente en el incumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones. Por medio de jurisprudencia emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y los criterios de las Juntas, sostienen que -- el desistimiento de la acción tácitamente, no podrá decretarse por -- el transcurso de tres meses sin promoción, sino que será necesaria -- la completa y total inactividad de las partes por el tiempo de seis meses. Por otra parte, el desistimiento tácito de la acción, debe -- ser una medida excepcional, por lo que solamente será procedente -- cuando sea absolutamente indispensable una promoción del actor, para que se pueda continuar la tramitación del proceso. Por las anteriores razones, el 727 ordena la tramitación de un incidente, en el cual se escuchará a la parte afectada y se recibirán las pruebas.

En cuanto a las normas de competencia, de ello se encargarán las disposiciones del 730 al 737, determinando -- cual es la Junta competente para efectos de conocer de un conflicto -- y de igual forma, reglamentan la manera como debe resolverse las disputas de competencia.

El artículo 731, tiene la facilidad de -- proporcionar la presentación de las demandas, a cuyo fin se le da al trabajador la facilidad o facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de servicios o la del lugar de celebración del contrato de trabajo o a la del domicilio del demandado.

El artículo 732, resuelve un problema discutido en la jurisprudencia y en la doctrina, la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo, no puede considerarse como una excepción de incompetencia, porque dicha excepción no se refiere a la de determinación del órgano jurisdiccional, capacitado para resolver en definitiva la controversia, sino a la existencia misma de los derechos que se están reclamando.

El artículo 733, regula la cuestión de la competencia en materia laboral, la cual deberá hacerse valer por declinatoria, suprimiéndose la llamada competencia por inhibitoria, -- los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, consecuentemente, no existe razón alguna para pretender llamar a otra autoridad en la tramitación de un conflicto-laboral, además, la inhibitoria promovida ante las autoridades judiciales, no plantea una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, lo que acaba de decirse, equivale a la negación del derecho aducido por el actor ante la Junta, esto es, cae dentro de la norma consignada en el artículo anterior, según la cual la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo, no es una excepción de incompetencia. Asimismo, la Ley en su artículo 734, manifiesta que la declinatoria deberá oponerse en la audiencia de demanda y excepciones, como excepción de previo y -- especial pronunciamiento.

Los artículos 733 a 744, se refieren a lo concerniente a las recusaciones y excusas, en relación a los integran

tes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El capítulo IV del título catorce de la Ley, hace mención al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, a lo que nos referimos a continuación: el procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recención de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la Juntas que corresponda en el caso de que no se llegue a un arreglo satisfactorio para las partes que litigan, y un proceso sumarísimo para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador, y para este caso, considero que cuando las Juntas de Conciliación actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con la fracción IV del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, se reúnen los requisitos que establece el primer párrafo del artículo 13 Constitucional, y por tal motivo, considero y afirmo que las Juntas de Conciliación, cuando actúan conforme a la fracción IV del artículo 600, se vuelven organismos totalmente anticonstitucionales.

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION
DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y DE LOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA.

Este procedimiento también es conocido como ordinario, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento ante dichos organismos jurisdiccionales, tiene como finalidad esencial, facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de -

lograr la mayor armonía en las relaciones obrero-patronales: sus características más importantes son las siguientes: es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrita, donde se evita hasta donde es posible, los formalismos. Dentro de los lineamientos que anteceden, la secuela se inicia con una sola audiencia, que tiene dos etapas: la de conciliación y la de demanda y excepciones, en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de las Juntas de admitir la réplica y la dúplica del actor y demandado respectivamente, dentro de la segunda etapa.

La audiencia en cuestión, en lo que respecta a la etapa conciliatoria, la propia Junta podrá proponer una solución para poder llegar al fin del conflicto, haciéndoles ver a las partes, la justicia y equidad de su proposición. En el caso de que las partes lleguen a tener un arreglo por medio de convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos sus efectos jurídicos inherentes a un laudo.

A la inversa, de no llegar a ningún acuerdo, el asunto pasará entonces al arbitraje, o sea a la etapa de demanda y excepciones. El actor en esta audiencia, puede ratificar su demanda ya presentada, precisando sus puntos petitorios y los fundamentos legales.

En el caso de que el actor ejerza acciones nuevas, no consignadas desde luego en la demanda inicial, la Junta estará obligada a señalar nueva fecha para la celebración de la audien

cia, en la cual el actor ya no podrá ejercitar nuevas y distintas acciones en contra del demandado.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - han tomado como costumbre procesal el término de "aclaración a la demanda", que no es otra cosa que corregir errores de tipo mecanográfico, de omisión de palabra, etc., sin que se considere desde luego -- que se están ejercitando nuevas acciones, por lo que de ninguna manera se podrá suspender la audiencia respectiva.

Por lo que respecta al demandado en su -- contestación a la demanda, ya sea escrita u oral, debe referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean hechos propios.

La ley en estudio, contiene el principio jurídico que dice: "la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, y por lo tanto, que la confesión no entraña el reconocimiento del derecho"; parece que el legislador ordinario tiene la intención de llevar el ánimo nuestro de que si el demandado no suscitare controversia expresamente, se tendrán por admitidos los hechos afirmados por el actor, sin que se admita prueba en contrario.

Otra innovación importante a la ley que - analizamos, es la relativa a la excepción de incompetencia que pueden hacer valer la parte demandada, sin que el planteamiento de di--

cha excepción, lo exima de contestar la demanda en esa misma audiencia, y como sanción, si la Junta se declara competente, debe tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por lo que a mí respecta, dado que el procedimiento laboral es extraordinario y debe ser llevado con la rapidez necesaria, para no causar perjuicios a la parte trabajadora, las réplicas y dúplicas contradicen el espíritu de la ley, pero considero que son necesarias para la integración de la litis y por ende, lograr una mejor valoración de las pruebas aportadas por las partes, y así conseguir el esclarecimiento de la verdad para la aplicación de la justicia social.

Ahora bien, el artículo 754 determina las consecuencias de la inasistencia de las partes a la audiencia, si no concurre el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se reproducirá en todas y cada una de sus partes su demanda; si no concurre el demandado, se supone que habiéndolo quedado legalmente notificado y emplazado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En relación con esta disposición, el ofrecimiento de pruebas sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o en su caso contrario, que el demandado no era su patrón, o que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El artículo 763, precisa el objeto de las pruebas, que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad, el mismo precepto se desatiende de la norma rígida se-

En la cual cada parte debe probar los hechos que alegue e impone -- la obligación de que se aporten todos los elementos de que dispongan las partes.

Dentro de las disposiciones contenidas en los artículos del 760 al 769 de la Ley Laboral, se encuentran las diferentes reglas para el ofrecimiento y admisión de las pruebas, por ejemplo: los principios establecidos por el artículo 760 fracción VI inciso "C", que obliga a los directores, administradores, gerentes, y en general, a las personas que ejerzan actos de administración y dirección dentro de la empresa para efectos de que a petición de las partes, se les cite para absolver posiciones en la audiencia respectiva (confesional para hechos propios). La fracción VII, se refiere a la prueba testimonial y permite a las partes, mandar citar a las personas que se considere necesario para que rindan su testimonio en la Junta respectiva, en el domicilio que indiquen, y de esa forma, desahogar la prueba ofrecida, acreditando la imposibilidad para presentarlos personalmente. La fracción VIII, contiene algunas normas para la recepción de la prueba pericial, pues en el caso de que el oferente no presente a su perito en la audiencia, se le tendrá por desistido y, si la contraparte no presenta al suyo, la prueba se recibirá con el perito de la oferente.

Los restantes artículos de la Ley Federal del Trabajo, contienen las normas para la decisión del conflicto, para la claridad del mismo, vinculadas con las pruebas ofrecidas y desahogadas por las partes, y de esa forma de celebración y discusión.

y votación de la audiencia correspondiente a la resolución definitiva del negocio.

El capítulo VI de la Ley, comprende los llamados procedimientos especiales, en los que cuya resolución es -- particularmente urgente, bien por su menor cuantía o porque las causas que los originan, merecen una importancia relevante en las relaciones suscitadas entre los trabajadores y patrones, o porque afectan la estabilidad y subsistencia de la empresa.

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento Rendición de pruebas y Resolución. El artículo 787, emplea intencionalmente los términos "actor promovente", en virtud de que se consideró que en ocasiones no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ser en los problemas del riesgo de trabajo.

Como anteriormente se ha mencionado, en la cuestión de RECURSOS, en la Legislación Laboral, las resoluciones de las Juntas, no admiten ningún recurso ni son susceptibles de revocación por parte de la propia Junta. Pero, siguiendo los principios de la Ley, se acepta la Revisión de los actos de los Presidentes, como autoridades ejecutoras, tales como los dictados en ejecución de los laudos, tercerías, providencias cautelares, etc. Asimismo, son revisables los actos de los actuarios en ejecución de los laudos, -- convenios, etc., revisados por el presidente ejecutor.

La revisión procede únicamente a petición de parte.

A diferencia de la legislación común, en la que se admiten infinidad de recursos, en la legislación laboral, los mismos son inadmisibles, en virtud del principio generador de justicia expedita, a favor de la clase trabajadora. Sin embargo, las resoluciones pueden combatirse por medio de la Demanda de Garantías, por el cual se revisan los actos de los tribunales de trabajo.

La improcedencia de los recursos en la Ley Laboral, se contempla en las disposiciones del artículo 316 que las dispone.

El artículo 317, es el artículo que da procedencia al recurso de revisión antes relacionado.

El artículo 319, contempla el término legal para la interposición del recurso, el cual deberá ser dentro de los tres días siguientes a aquél en que se tenga conocimiento del caso.

Otro aspecto del procedimiento laboral, lo forman las providencias precautorias o cautelares, las cuales deberán solicitarse en comparecencia, en el escrito inicial, o posteriormente; pero en obvio de explicaciones, la misma no podrá ponerse en conocimiento de las personas en contra de quienes se promuevan.

Nuestra Ley Laboral consigna como provi--

dencias cautelares, las siguientes:

1. Arraigo. Se da cuando exista el temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda, y

2. Secuestro provisional de bienes, conocido comunmente como embargo precautorio. Se da cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

El objeto de esta figura jurídica, es el de garantizar los resultados del juicio laboral.

El capítulo relativo a las tercerías, lo forman las disposiciones de los artículos 830 al 835, las cuales podrán ser excluyentes de dominio o de preferencia de derechos. La primera tiene por objeto, conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; la segunda, consiste en obtener el pago preferente con el producto de los bienes embargados.

El capítulo primero del título quince de la Ley Federal del Trabajo, se ocupa de las disposiciones generales para la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 842 previene que los laudos se cumplan a las setenta y dos horas, después de que se surtan efectos la notificación del mismo, siendo por lo consiguiente éste, el término para la ejecución definitiva.

Para efectos de desarrollar la diligencia de embargo, el artículo 354 y siguientes, comprenden las normas que deben de seguirse.

Para efectos de llevar a cabo el remate de los bienes embargados, los artículos 865 a 867 de la Ley, mantienen las reglas básicas para la celebración del remate, según la naturaleza de lo embargado y el 868, contiene las normas para la celebración misma de la almoneda correspondiente.

El título XVI de la Ley, que es el último de la misma, se refiere a las responsabilidades y sanciones, que indistintamente puede ser a cargo de trabajadores y patrones, por el incumplimiento de las normas del trabajo, y de las sanciones que por lo mismo se les pueden imponer.

El artículo 886, establece los principios generales que se aplicarán por violaciones a las normas del trabajo que no tengan señalada una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto citado, que consiste en una multa de tres a trescientas quince veces el salario mínimo general, tomando en cuenta la gravedad de la falta y las circunstancias del caso. Cuando el infractor sea un trabajador, no podrá exceder la multa del sueldo del trabajador de una semana.

Por último, el artículo 890, recoge un principio constitucional y autoriza a los trabajadores, a los patro-

nes, a los sindicatos, Federaciones, Confederaciones, para que denuncien ante la autoridad, las violaciones de que tengan noticias.

3. DEFICIENCIAS EN EL PROCEDIMIENTO, CRITICA Y APORTACIONES PARA SU SOLUCION

En este apartado no se tratarán las deficiencias generales que a mi criterio contiene la Ley Federal del Trabajo de 1970. Asimismo, se hará una somera crítica a la Ley aludida, pues en ese caso, ambas características serían objeto del tema de -- una tesis completa y lo que trató de hacer ahora, es dar a conocer -- lo que a mi juicio es o son unas de las más claras lagunas e imprecisiones de la Ley Laboral, así como también pretendo dar una aportación personal para efectos de tratar de conseguir el perfeccionamiento de las mismas, desde luego, sujetas a las correcciones por parte de las personas que de antemano agradezco presten atención a ellas.

Dichas lagunas que a criterio del exposante, asisten a la Ley Federal del Trabajo, son en cuanto al procedimiento, o sea que nos referimos únicamente a los preceptos contenidos en el título catorce de dicha Ley.

Comenzando con el tema, indicaré que en -- relación con las notificaciones en la Ley Laboral, el artículo 688 -- indica: Son personales las notificaciones siguientes:

I. El emplazamiento a juicio y en todo caso en que se trate de la primera notificación.

II. La primera resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan las Juntas de Conciliación o en la que se hubiese declarado incompetente.

III. El auto de la Junta en que haga saber a las partes, que recibió la sentencia de amparo.

IV. La resolución que ordena la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida por cualquier causa legal, y la que cite a absolver posiciones.

V. La resolución que debe notificarse a terceros.

VI. La resolución que cite para la audiencia a que se refiere el artículo 727.

VII. El laudo, y

VIII. En casos urgentes o cuando ocurran circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Ahora bien, el artículo 690 dice: Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o a su representante en el local de la Junta si concurre a él el mismo día en que se dicte la resolución. O en su casa o local que hubiese designado, si está presente, y en caso contrario se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario. SI LA CASA O LOCAL ESTAN CERRADOS, SE FIJARA LA COPIA EN LA PUERTA DE ENTRADA O EN EL LUGAR -

DE TRABAJO. El actuario cumplirá lo dispuesto en el párrafo final -- del artículo anterior. (Esto se refiere a que asentará razón de su actuación).

Bien, ya hemos visto que las disposiciones del artículo 688, son concretas en cuanto a cuáles deben ser ordenadas por la Junta como notificaciones personales y, por otro lado, que dichas notificaciones deben realizarse según las reglas del artículo 690. Pongamos en el caso de que iniciado el procedimiento de un conflicto laboral, en el cual se ordene una notificación personal a las partes por así merecerlo la resolución dictada y habiéndose cumplido por las partes en su momento oportuno con lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que hayan designado lugar para que se les hagan las notificaciones referidas, es ilógico y atentatorio de las formalidades esenciales del procedimiento, uno de los principios contenidos en el artículo 690, al indicar que dichas notificaciones personales pueden hacerse si la casa o local se encuentran cerrados, fijando en la puerta de acceso o en el lugar del trabajo, una copia de la resolución a notificar, asentando de los mismos el actuario, razón de la actuación en los autos del expediente.

Dicho principio, como se ha manifestado con anterioridad, es atentatorio de los más elementales principios y formalidades del procedimiento y, puede dejar a cualquiera de las partes en completo estado de indefensión, pues en principio, el precepto combatido, con el más simple y sencillo de los razonamientos -

que se haga en relación a la forma de realizar la notificación personal en los términos anotados, en virtud de que la misma no se entiende en principio, con intervención de persona física alguna, todavía menos, con el interesado.

Por otra parte, pensemos que al hacer el actuario la notificación personal en los términos en estudio, la copia de la resolución sea desprendida, robada, etc., con o sin la intervención de persona ajena a la misma y, de esa forma, nunca tener el interesado noticias de ella, se estaría colocando la parte notificada en tales circunstancias, en un completo e irreparable estado de indefensión, pues transcurriría en su contra, cualquier término para efecto de interponer lo que a su derecho convenga y de esa forma en su caso, combatir la resolución notificada.

Por lo tanto, la parte final del artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, es atentadora de las formalidades esenciales del procedimiento, pues si bien es cierto que el derecho laboral es en sí, pronto y expedito, para lograr de esa forma la solución de los conflictos laborales y, ser el derecho del trabajo tutelar de los intereses del trabajador, fundamentalmente el principio contenido en el precepto que se critica y combate, va en contra de todo lo mencionado, más aún, que con ello no se logrará en ningún concepto, implantar la justicia y la equidad social, características del derecho del trabajo.

La aportación que el exponente puede dar-

para efectos de solucionar la laguna o error contenida en el artículo 690, es breve y consecuentemente concreta, únicamente, suprimir totalmente la parte final del primer párrafo del precepto aludido.

Otro error, deficiencia, laguna, etc., -- contenida en la legislación procesal laboral, es la interrada por el artículo 760, pues en su fracción III dice: Las partes podrían ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen las mismas con las ofrecidas por la contraparte.

Al igual, la fracción IX del mismo precepto, dice:

Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá cuales son las pruebas que admite y desechará las que estime im procedentes o inútiles; y, la fracción X, indica: "Dictada la resolución a que se refiere la fracción anterior, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

De lo relacionado, se desprende que si -- bien la fracción III habla de nuevas pruebas, siempre y cuando éstas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, las fracciones IX y X la contradicen, pues concluido el ofrecimiento de las pruebas, ya no se podrá admitir nuevas y, de ahí que surja la interrogante:

¿ CUAL ES EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO -- PARA OFRECER ESAS PRUEBAS RELACIONADAS EN LA FRACCION III DEL ARTICULO

Lo 760?.

La respuesta puede ser, teniendo en cuenta y es lo que se presume, que las nuevas pruebas aludidas por la fracción III del artículo 760, por su principio de tender a desvirtuar las probanzas ofrecidas por la contraparte, el conocimiento de las mismas es precisamente en el momento de desarrollo de la audiencia correspondiente, por lo tanto, al artículo 760 le hace falta un apartado en el cual se indique conceder a las partes nuevas pruebas y sus elementos necesarios para el desahogo, pues como ya se indicó, el momento en el cual se puede tener conocimiento por las ofrecidas de la contraparte y ser igual, el momento procesal oportuno -- a mi juicio, de ofrecer esas nuevas pruebas, para efectos de desvirtuar aquéllas, es ilógico el pensar que se tengan preparadas sin conocer su existencia, por lo cual, el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, debe contener una fracción en la cual se establezca un plazo a las partes para dicho nuevo ofrecimiento de pruebas, pues de otra forma se les está dejando en estado de indefensión, pues al quedar cerrado el término probatorio según las manifestaciones de las fracciones IX y X de dicho artículo, es totalmente improcedente ofrecer nuevas pruebas.

Por lo antes expuesto, se ha hecho la crítica al artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, diciendo que las fracciones III, IX y X son contradictorias, provocándose con lo mismo, la violación al procedimiento y la indefensión en la que pueden quedar cualquiera de las partes integrantes del proceso.

Mi aportación al respecto ya quedó establecida en el cuerpo de las manifestaciones que anteceden, pues la misma se reduce a la implantación de una nueva fracción al 760, en la que se concede a las partes integrantes del proceso laboral, un término prudente de ofrecimiento de nuevas pruebas, con lo cual se pondría en práctica la verdadera finalidad del derecho del trabajo, - el derecho social.

Pasemos ahora al estudio del artículo 762 el cual textualmente dice:

Son admisibles todos los medios de prueba.

Los preceptos siguientes dictan las reglas para efectos de desahogar algunas de las pruebas que en el procedimiento laboral son admisibles, tales como la confesional, la testimonial, la pericial, pero en ningún lugar de la Ley Federal del Trabajo se encuentra nombrada la prueba importantísima de INSPECCION, - siendo ésta fundamental para la solución definitiva de los conflictos obrero-patronales, que se realizan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y si bien es cierto que el artículo 762 de la Ley, admite todas las pruebas tendientes a esclarecer la verdad de los hechos, hace falta reglamentación de la prueba de inspección como lo hacen las demás legislaciones del derecho común, pues es el caso de que como la Ley Laboral no admite la supletoriedad de ese derecho común, - la prueba constantemente es desechada por las Juntas, pues al no tener reglamentación propia el ofrecimiento, es susceptible de objeción

y, como se manifiesta con anterioridad, las Juntas indebidamente en ocasiones la desechan, dejando con ello indefensa a la parte oferente y, principalmente a la clase obrera, pues esta prueba es fundamental para resolver los conflictos que derivados de despidos injustificados, lo más frecuente. Conociendo el interés de desahogar una inspección en un conflicto laboral, pues con ella se puede acreditar alguna de las prestaciones reclamadas y que no se prueban con otros medios, como lo son las horas extras, antigüedad, paga de salarios, -- etc., y al desecharse la prueba por la Junta, se está violando el derecho del oferente; lo anterior, es resultado inminente de la no reglamentación expresa de la prueba de inspección en la Ley Laboral -- del Trabajo, pues el oferente siempre la hace argumentando la superioridad de la Ley, lo cual es motivo de la no admisión.

En consecuencia, es necesario que la Ley Laboral, se suma un nuevo artículo en el que se reglamenta la prueba de inspección, así como contener los apercibimientos legales para poder obtener el desahogo de la misma y de esa forma, acreditar los extremos a probar pudiéndose decir que para la reglamentación propuesta, se tomen como base los principios contenidos en el Código de Procedimientos Civiles que en similitud hace de dicha probanza.

Más aún, la Ley Federal del Trabajo debería de establecer como una de las obligaciones ineludibles por parte del patrón, de llevar dentro de su empresa, la documentación relacionada a cada uno de sus trabajadores, desde el contrato de prestación de servicio hasta su liquidación, si concurre. En su caso, pues

es muy frecuente, que al ofrecerse la prueba de inspección, sobre -- documentos que la empresa lleva, relativos desde luego al trabajador, únicamente la misma manifiesta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia respectiva, no llevar dicha documentación y -- como no hay una ley expresa que lo obligue a cumplir con lo mismo, -- la prueba nunca se podrá desahogar con ello, se deja al oferente que en la mayoría de las veces es el trabajador, desamparado, pues con -- dicha probanza es con la cual se pueden probar algunas prestaciones -- que por otros medios es casi imposible de acreditar. Por lo consi -- guiente, es necesario realizar una reglamentación en cuanto a obli -- gar al patrón a llevar dentro de la administración, el control ínte -- gro de cada uno de sus trabajadores, listas de raya, de asistencia, -- nóminas, kardex, tarjetas personales, etc.

Pasemos ahora al examen de la fracción -- V del artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo, la cual nos dice:

V. Las tachas (refiriéndose a la prueba testimonial), se formularán al concluir la recepción de la prueba. -- La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respec -- tivas.

En mi concepto, dicha fracción carece o -- más bien dicho, beneficia a la parte que ofrece la prueba testimo -- nial, toda vez que la fracción en estudio, evita que la contraparte -- pueda tachar a los testigos con pruebas que en el momento de la au -- diencia respectiva, puede no tener a su alcance por tratarse de docu

mentales públicas o privadas, instrumentales que deben rendir dependencias oficiales y, que para ese caso debe de acreditarse la imposibilidad material de no poderlas ofrecer personalmente etc., y como lo ordena el precepto aludido, el mismo únicamente obliga a la Junta a señalar fecha para el desahogo de las pruebas que se ofrecieron, pero carece de una parte fundamental para llegar al período de desahogo, el cual es, conceder un plazo para ofrecer pruebas tendientes a tachar a los testigos, plazo que a mi juicio debe ser concedido -- por las manifestaciones antes expuestas, pues es ilógico pensar que en la audiencia misma del desahogo de la testimonial, se pueden tener a la mano las pruebas tendientes a tachar a los testigos por la simple razón de no tener conocimiento de cuales son las pruebas que servirán para dichas tachas, y si la fracción V del 767, habla únicamente del señalamiento de un plazo para el desahogo de las pruebas ofrecidas, se está dejando a la parte que debe iniciar tachas, en estado indefenso, pues se le coarta el derecho de ofrecer pruebas que desde luego no tiene en forma inmediata en la audiencia respectiva - y, tampoco se le da la oportunidad de ofrecerlas por las razones de que muchas de ellas deben ser solicitadas a dependencias oficiales con anterioridad para efectos de acreditar la imposibilidad material que marca la propia Ley, lo cual es ilógico pensar que se haga en la misma audiencia.

Por todo ello, dentro de mi concepto, el artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo, adolece de una fracción-

o bien, dentro de la misma fracción V estudiada, debe de contener la orden para que la Junta en esos casos, señala primeramente fecha para la celebración de una audiencia en la que se ofrezcan pruebas y posteriormente, pueda ser en la misma audiencia, pasar al desahogo de las mismas, atendiendo ello a que la Ley Laboral es pronta y expedita, pero también debe cumplir con el cometido propio de la misma, la justicia social.

CAPITULO QUINTO.

EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE LA REFORMA PROCESAL DE 1990.

1. Comentarios del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
2. Nuevos Principios Procesales.
3. Nuevo Procedimiento de Ejecución.
4. La Reforma Procesal: una realidad indiscutible.
5. Hacia un nuevo Derecho Procesal.
6. Homenaje a la Nueva Legislación Procesal del Trabajo.

1. COMENTARIOS DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Cuando se aplicó la nueva Legislación Procesal del Trabajo, aparecieron críticas intrascendentales tanto de abogados como juristas patronales que no fueron tomadas muy en serio; dichas críticas manifestaban que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, eran totalmente parciales y a favor de la clase trabajadora, pero es necesario repetir una vez más que todas las disciplinas sociales, entre éstas el Derecho del Trabajo y consecuentemente, su parte procesal que son normas protectoras, tutelares y reivindicadoras de los trabajadores y económicamente la parte débil en el proceso. Hacia este objetivo, tiende la reforma procesal de 1980.

El doctor Alberto Trueba Urbina en la reforma procesal del trabajo, pero especialmente por su autoría de la Teoría Integral, inspira dicha reforma, cuya lectura es indispensable para entender la nueva Legislación Procesal del Trabajo de 1980, que se apoya en su teoría social que es irrefutable y también por la intervención que tuvo su hijo Jorge Trueba Barrera, conocedor profundo de la materia, ya que las disposiciones de la ley son sencillas y claras, esencialmente sociales, por lo que se evitarán triquiñuelas y chicanas patronales en los procesos de trabajo.

Por otra parte, cuando las disposiciones legales son precisas y manifiestan su apego a la teoría social que -

las inspira, con sólo la dialéctica de la exposición de motivos se comprenderán mejor los textos jurídicos, para lograr el fin social de los mismos. Así se satisfacen los anhelos del legislador y la consiguiente tutela y redención de los trabajadores en la ley y en la vía jurisdiccional.

2. NUEVOS PRINCIPIOS PROCESALES.

Hago referencia a la exposición de motivos de la reforma procesal del trabajo, con objeto de que se conozca el pensamiento que inspiró al legislador, así como las teorías que le sirvieron de apoyo para formular dichas reformas legales, en las cuales resalta la naturaleza social de las mismas. También le será útil a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la interpretación y aplicación social de las nuevas leyes, porque dichos organismos no son tribunales judiciales sino órganos de la jurisdicción social, es decir tribunales sociales del trabajo. Lo anterior es sostenido y defendido por el Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina.

Al efecto dice: "Ha sido propósito fundamental del actual gobierno, implicar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas". Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia

tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población viviría en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que -- contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los Tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia y es necesario que se norme con apego al derecho con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidez a estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores y la población requerirán solucionarse, esto, con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se resaguen, y además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían --

ser avasalladoras, y la recuperación exigirá cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El proyecto que se presentó a la consideración del poder legislativo para su aprobación, procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad; eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por el de impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo, en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión lo concerniente a las pruebas, otorgándoles un capítulo especial, donde queda incluida entre otras la prueba de inspección, subsanando así una omisión de la Ley Federal del Trabajo de 1970; se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el periodo de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por el movimiento.

Se asentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución

de los procedimientos civiles, y mercantiles en los últimos siglos, -- hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los juzgadores y las partes. Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito, pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido que en el proceso laboral debe de predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las -- pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto, se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que en el caso de impugnación de las resoluciones por la -- vía de amparo, estos tribunales dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr -- una mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos -- principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito, tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo -- que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios, por esta causa, las reformas propician la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban -- practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la ley. En la disposición relativa, se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: el de libre apreciación de las pruebas y el de igualdad de las partes en el juicio.

Los sistemas de valuación de las pruebas, han sufrido numerosos cambios en el desarrollo histórico del derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los respectivos ordenamientos.

Es lógico suponer que los procedimientos laborales impregnados de un alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen, deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo. Por esta razón, dentro de las reformas se conserva el sistema adoptado en el derecho del trabajo mexicano, el que se fortalece y refuerza a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de

las pruebas ofrecidas durante el juicio, ya que éstas se han rendido en la forma más completa posible, con base en un articulado que evita las lagunas, ante las cuales con frecuencia los tribunales se - - veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido.

La igualdad de las partes en el proceso, - es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para -- evitar que por incurrir en ella alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de servicios, mismos que posiblemente constituyan la - mayor parte de su patrimonio, o bien, la posibilidad de ser reinsta-- lado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempe-- ñarse. (1).

(1). El legislador sostiene el principio de igualdad de las partes - en el proceso laboral, en virtud de las normas protectoras que con-- tiene la nueva legislación en función tutelar de los trabajadores; - pero mientras subsista el régimen de explotación del trabajo humano - y no se lleve a cabo la socialización de los bienes de la producción, no podrá regir el principio de paridad procesal, por lo que sostiene en la teoría de desigualdad de las partes en el proceso laboral, has-- ta que no se implante la legislación socialista.

Subsanar las deficiencias de la demanda, - con las modalidades que establece la reforma a la ley, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el juicio de amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el derecho social. Por su parte, la ley de amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros. Es así como los principios del derecho social, influyen sobre los principios del derecho procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo; el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial de demanda en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta, ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones mani-

fiestas de la ley, durante el proceso que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución, darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a la ley.

Se faculta a las Juntas para corregir - - cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular o corregir el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el -- procedimiento se desenvuelva en todas sus fases, ajustándose al cause que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios - de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686, dispone que al actuar de este modo, las Juntas no podrá revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso, es - en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

Se establece también en el capítulo co- - rrespondiente, a los principios procesales que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. - Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por concedores del derecho y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas -- que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un

mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, el capítulo de principios procesales, estipula que las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y que se expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.

3. NUEVO PROCEDIMIENTO DE EJECUCION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El título quince de la Ley Federal del Trabajo, señala las disposiciones relativa a los procedimientos de ejecución. Su articulado forma parte del derecho procesal del trabajo y regula el ejercicio de la facultad del Estado de hacer cumplir las resoluciones emanadas de los tribunales laborales, cuando los obligados por ellas se encuentren en el supuesto de un laudo condenatorio. También se aplican estas normas a los laudos arbitrales, a los convenios celebrados ante las Juntas y a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica que, contemplados desde el punto de vista legal, no difieren de las demás decisiones de los tribunales laborales.

Las disposiciones generales en materia de procedimientos de ejecución, no difieren substancialmente de las que regían anteriormente, aún cuando se introducen en ellas algunas modificaciones como la supresión del actual artículo 844, por estimar -- que el mecanismo que establece, usual en el derecho procesal, se encuentra suficientemente regulado en la ley.

En el procedimiento de embargo, de la misma manera que en el texto anterior, se cuida que las normas concuerden con los principios generales sobre embargos y remates, contenidos en diversas leyes procesales y que derivan de la doctrina y de las interpretaciones jurisprudenciales; se da a la ejecución de las resoluciones laborales la mayor celeridad posible, para evitar que los trabajadores favorecidos por un laudo, tengan que esperar un largo tiempo para recibir las prestaciones que derivaron de su desempeño, o la compensación por los perjuicios que les causaron los hechos fundamentales de su acción; se da mayor amplitud al concepto de domicilio, para efectuar la diligencia de requerimiento de pago y embargo, con el propósito de que no se suspenda aquella por interpretaciones restrictivas del término aludido, que podrá ocasionar prolongadas demoras; se establecen reglas para el caso de que se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, con el objeto de agenuar la preferencia que se deberá dar en este supuesto, a los créditos de los trabajadores.

Se cuida el debido cumplimiento de lo que estipula el artículo 113 de la ley, sobre salarios devengados e in--

demnizaciones y en general, se aseguran los pagos pendientes a los trabajadores, para ello se establece un procedimiento para sustanciar las cuestiones de preferencia, que evitará en su caso, el que se adjudiquen o rematen bienes pertenecientes al patrón, los promovidos por instituciones del sector público, sin la comparecencia de los trabajadores.

Las disposiciones legales que rigen lo concerniente a los remates de los bienes sobre los cuales se hubiera trabado un embargo, tienen un desarrollo más amplio que las normas que los rigen actualmente, con el propósito de llenar varias lagunas que, por su brevedad, contienen la ley de referencia y también con objeto de proteger mejor los derechos de los trabajadores afectados.

En términos generales, se siguen los procedimientos que el derecho y la práctica procesales han diseñado para la celebración de remates o almonedas; otro tanto puede decirse del fincamiento o adjudicación de los bienes, pero se cuida que el actor reciba preferentemente el pago a que la ley le da derecho.

El capítulo III del título quince, constituye una innovación en nuestro Derecho Procesal del Trabajo; se denomina De los Procedimientos para Procesales o Voluntarios y regula el trámite de asuntos en que por mandato de la ley, por su naturaleza, o a solicitud de parte interesada, se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno. No podría propiamente en este caso, hablarse de procedimientos

de ejecución, pero con el objeto de evitar el introducir nuevos títulos en la Ley Federal del Trabajo y realizar los consiguientes desplazamientos que ello requeriría, se propone incluirlo en el mencionado título, separándolo lógicamente de las normas sobre actos de ejecución.

Al proponer la introducción de estas disposiciones en la legislación laboral, se pretende establecer en ella un equivalente a lo que en nuestros Códigos de Procedimientos Civiles se conoce con el nombre de jurisdicción voluntaria; institución cuyas características jurídicas han dado origen a numerosas opiniones entre los tratadistas y han motivado la expedición de interesantes ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerándosele en ocasiones como un verdadero proceso atípico, en realidad participa según el caso planteado, de las dos características. Lo que justifica la innovación que se propone, es recoger y dar mayor validez legal a una serie de prácticas realizadas por la Junta, mediante interpretación de la ley para tramitar con un procedimiento ágil, sencillo, marcadamente oral y concentrado.

No obstante que el número de asuntos que puedan tratarse por esa vía es grande, la iniciativa regula algunos de ellos específicamente. Así, cuando sin haber mediado objeción de los trabajadores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la suspensión del reparto adicional-

a los trabajadores, debiendo otorgar garantía suficiente para que se conceda la suspensión.

Se establecen otras situaciones en las que fuera del juicio, los patrones y los trabajadores acuden a las Juntas para darles pleno valor legal; en estos casos, más que como fedatarios, los tribunales laborales intervienen como autoridades que vigilan el debido cumplimiento de las normas jurídicas.

Con la adición implantada a la parte infine del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se resuelve un problema que en la práctica se presenta con frecuencia y que hasta ahora no ha tenido una clara solución; se trata del procedimiento que deberá seguir un patrón al rescindir su relación de trabajo con un trabajador. La adición tiene por objeto impleantar el último párrafo del artículo 47 para el efecto de que no se pueda argumentar que la falta de notificación obedeció a la negativa del trabajador a recibir el aviso.

Lo que se propone en la adición al artículo 47, es la de señalar la consecuencia legal de la falta de notificación por escrito al trabajador, que tiene por objeto fundamental hacer posible que el trabajador despedido, conozca oportunamente las causas del despido, para que esté en posibilidades de recurrir ante los tribunales laborales, cuando considere que es injustificado y así no se vea sorprendido e indefenso en el momento del juicio. La modificación del artículo 47, es indispensable para hacer operantes-

las nuevas reglas de carácter probatorio que se introducen y que dan origen a la celeridad del procedimiento. La consecuencia legal de la falta de notificación por escrito de la causa o causas del despido, es que éste se considere injustificado, por lo que se debe contar -- con el instrumento necesario para el cumplimiento de la obligación, -- en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo y es por ello que faculta a la Junta en el artículo 991, para hacer llegar el mencionado aviso al trabajador, a solicitud del patrón.

En las reformas, se introdujeron diversas adiciones al título dieciséis de la ley, en el que se establecen las sanciones que pueden aplicarse a quienes dejen de cumplir con las -- obligaciones que les impone la misma. Las nuevas disposiciones que -- se incorporan a la Ley Federal del Trabajo, sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el -- juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, o de promover durante el lapso de tres meses y también a aquellas personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento.

La necesidad inaplazable de reestructurar el Derecho Procesal del Trabajo en el marco de nuestra Legislación -- Laboral, no implica la reforma o supresión de todos los artículos -- que actualmente rigen la materia. Un considerable número de las disposiciones vigentes, ha demostrado su bondad en la práctica diaria -- de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; es por -- ello que sus textos se conservan aún cuando generalmente su numera--

ción ha cambiado. También fué preciso trasladar de la parte sustantiva a la procedimental, diversas normas que por su contenido corresponden más bien a esta última, lo que constituye un conveniente ajuste de carácter técnico jurídico.

El contenido de las normas que integran las reformas a la ley, han demostrado que su propósito es realizar una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, como parte de la reforma administrativa que se encuentran en curso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, está impregnada de un claro contenido de justicia social, lo que deberá alcanzarse en parte, mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas como de las regiones y zonas geográficas en las que se invierta.

El derecho social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas: la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas de aquel derecho, se actualicen para asegurar a los trabajadores una justicia pronta y expedita, que de satisfacción a sus pretensiones legítimas. De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

Dentro de las reformas se destaca a la --

conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente, es un medio idóneo para resolver los conflictos, ahorrando gastos y tiempo, que propicie el encuentro entre trabajadores ante la autoridad que con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto.

Cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se propone y que recoge también la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llevar a soluciones justas y a obtenerlas en un plazo razonable. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la ley, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización. La actual coyuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto en todas las áreas, pero también nos sitúa ante un conjunto de oportunidades que debemos aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponde.

4. LA REFORMA PROCESAL: UNA REALIDAD INDISCUTIBLE.

Bien, lo cierto es que la ley con sus reformas, tuerta o derecha, buena, regular o mala, tutelar o equilibradora, está ahí, vigente. Lo real es que, más allá de los comentarios críticos o ensalsadores de sus virtudes sociales, la ley se empieza-

a aplicar, hoy ya es experiencia, y ante ese hecho, no hay más que una postura posible: aceptarla, admitirla con todo lo que tiene sin perjuicio de que si al interés de cada quien conviene imponerla. -- Hay las vías para hacerlo y hay los abogados que sabrán hacerlo y no dudo, de que nuestro más Alto Tribunal, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, cumplirá su tarea con señorío. Consciente de su papel de defensor a ultranza de la Constitución.

Ahora bien, también puede haber llegado el momento de pensar si el propósito social que sin duda intenta realizar la parte nueva de la ley, pudiera chocar con las garantías individuales, lo que nos debe exigir una revisión a fondo de nuestra Constitución, esto es algo sobre lo que hay que meditar, seria y responsablemente.

En realidad, la Constitución de 1917, no obstante sus múltiples cambios, es una carta formada por un proyecto liberal con tintes sociales, en su estructura básica los artículos que determinan las garantías individuales, siguen aún y es natural que así sea, los lineamientos de las constituciones liberales del siglo XIX. La persona y la propiedad, resultan aún elementos protagónicos de un concepto político que hoy puede resultar anticuado.

No nos escandalicemos, lo anterior no implica en la menor medida, una actitud negativa frente a la Constitución. Lo que ocurre es que por razones técnicas, pero más por razo-

nes que son de tesis, nuestra Carta Magna es posiblemente ya inadecuada para reflejar las necesidades de una comunidad que avanza de lo individual a lo social y por supuesto, que este sentido social no necesariamente admite sufijos, no se trata ni mucho menos de una Constitución socialista, ni de la vía al socialismo, ni aún en su artículo 123 que estructura en lo esencial, un modelo capitalista con propósitos de defensa de la clase desprotegida, que no pretende en modo alguno, transformar el esquema de la propiedad privada de los medios de producción.

Pongamos un ejemplo, a propósito del conflicto entre el nuevo derecho procesal del trabajo y las garantías individuales: en los artículos 712 y fracción VI del 743 de la ley, se plantea la citación a juicio de una empresa sin precisión de su nombre y se establecen reglas de notificación en las que basta que el actuario se cerciore de que en el lugar indicado, laboraba el actor y que la empresa o establecimiento realizaba la actividad señalada en la demanda.

El resultado será que el laudo de ser condenatorio, habrá de afectar a quien resulte titular de la empresa.

Estas disposiciones que son esencialmente justas chocan, sin embargo con las garantías previstas en el artículo 14 Constitucional, que exigen el cumplimiento a las formalidades esenciales del procedimiento entre las que sin duda, se encuentra la citación personal, tal y como lo aclara la fracción I del artículo -

159 de la Ley de Amparo.

Ahora bien, la empresa moderna tiende cada vez más a una absoluta despersonalización, las unidades económicas sin titular aparente, los grupos de empresas con valor definido en el mercado, pero sin un vínculo jurídico que las comprometa, las propias multinacionales que sin motivación jurídica visible, determinan el destino de entidades nacionales aparentemente autónomas; son algunas de las múltiples formas que presenta una realidad en la que domina el núcleo patrimonial sobre la persona. Sin embargo, nuestro derecho está diseñado en el respeto absoluto a la persona. El único resultado de lo anterior, es el fraude legal, en perjuicio de los trabajadores y probablemente en mayor medida del propio fisco. Quien no ha conocido de la típica maniobra de disimular utilidades mediante la inversión en una empresa quebrada o la de crear una sociedad nueva para evitar respecto de una actividad normal de la principal, las incomodidades de un contrato colectivo exigente.

En otro sentido, resulta chocante que se obligue a la parte demandada a contestar sobre la marcha, la ampliación de la demanda que en el momento de desarrollarse la etapa de demanda y excepciones, formule el abogado del actor y es más grave aún que se obligue al patrón a ofrecer en ese momento, las pruebas que habrá de tener a lá mano respecto de unos hechos y reclamaciones de las que no se le notificó oportunamente.

No tengo la menor duda, de nuevo, de la -

anticonstitucionalidad de esas disposiciones y que se encuentran en el artículo 876. Sin embargo, podría pensarse si en el fondo, es que se desea integrar un juicio dinámico, absolutamente oral que por sus exigencias, obligue a una nueva actitud procesal por parte del demandado. Se ha repetido hasta la saciedad en conferencia y cursos a propósito de las nuevas disposiciones que el problema se resolverá desde el punto de vista patronal, con una exigente administración laboral. El litigante, a su vez, tendrá que acostumbrarse a ser creativo, a resolver sobre la marcha los problemas, pero será indispensable -- contar en todo momento con la documentación y la orientación del especialista en relaciones industriales, habrá de pensarse si esto no será en el fondo positivo y que en lugar de prepararnos para una guerra en defensa de la constitución tradicional, lo que tendremos que hacer será admitir que ya nos queda estrecha nuestra Carta Magna, -- por ser excesivamente personalista.

En la época actual, será una situación de coyuntura jurídica, amén de las otras muchas que en el mundo se presentan. México que es lo nuestro, vive bajo las fórmulas normativas que reflejan en gran medida, el espíritu de un derecho liberal. El Derecho del Trabajo no escapa de esa tendencia, nuestra ley, aún reformada, configura una relación de trabajo personalísima, en la que el patrón alcanza como sujeto un papel preponderante. El derecho mercantil y de manera especial la legislación bancaria, juegan igualmente a la impersonalidad. Esto se traduce en una concepción separatista del patrimonio, que divide las responsabilidades. El último ante-

proyecto del Código de Comercio, obra de muy distinguidos especialistas mexicanos: Roberto Mantilla Molina, Raúl Cervantes Ahumada y Jorge Barrera Graf, proponía siguiendo modelos italianos, la suprema -- contradicción terminológica de la sociedad unipersonal. Bárbara la -- expresión pero indudablemente ajustada a una realidad económica y social. Quizá el derecho civil considerado que ha sido siempre conservador y tradicionalista, escapa a esa tendencia. Ahí ha tenido cabida -- proyectos tan avanzados y justos como la ley de asentamientos humanos, promulgada por el Presidente Licenciado Luis Echeverría A., que mereció horribles ataques de nuestros juristas más conservadores -- (perdón por la redundancia), y que ha demostrado su excepcional importancia y valía en el mundo nuestro de desesperante explosión demográfica.

Este derecho de indudables tintes tradicionalistas, empieza a ser insuficiente frente a las exigencias de la socialización, pero ciertamente sería peligroso ir rompiendo el esquema desde sus detalles. Creo que hace falta reconocer la magnitud del problema y hace falta también tenernos confianza y en alas de esa confianza, lo que quizá tengamos que hacer es plantear tranquilamente la necesidad de diseñar una nueva estructura fundamental, para que partiendo de ella, se pueda después sin prisa, pero sin tregua, hacer un sistema jurídico congruente.

En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo en su renovación procesal, puede haber señalado el camino. Quizá--

a protecciones y con caídas dolorosísimas; quizá con enormes fallas -- de técnica jurídica; tal vez con errores intolerables, pero en el -- fondo, hay un propósito justo, y esto es plausible, aunque no impida el derecho a la crítica.

5. HACIA UN NUEVO DERECHO PROCESAL.

Teniendo un nuevo concepto del derecho -- procesal del trabajo y conociendo sus características, voy a referirme ahora a algunos aspectos que considero necesarios de tomar en -- cuenta para arribar a un derecho procesal del trabajo, que responda -- cabalmente a las necesidades de impartir la justicia laboral.

Código Federal de Procedimientos de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo incluye la parte sustantiva y la parte adjetiva del derecho del trabajo, lo que -- trae como consecuencia una serie de lagunas en lo que se refiere al -- procedimiento.

Para subsanar esa falla terrible de nuestra legislación positiva, es necesario emitir un código que se encargue de reglamentar el procedimiento en la materia que nos ocupa. Aún así, habrá lagunas, porque la obra humana es imperfecta, sin embargo, una obra bien meditada podría reducir a su mínima expresión los casos de ausencia de norma aplicable a los casos que se presenten.

Este código en México, tendría que ser federal, por ser federal de Ley Sustantiva del Trabajo.

Ahora bien, dicho Código Federal de Procedimientos de Trabajo, debe tener las características siguientes:

1. Sencillez.

Toda obra legislativa debiera ser sencilla, independiente de la capacidad de los profesionales del derecho, sería de desearse que todas nuestras leyes fueran fácilmente entendibles, porque sus destinatarios no son únicamente los abogados, sino todas las personas colocadas en la hipótesis de la ley. Así pues, si "la ignorancia de las leyes no excusa su cumplimiento..." (Artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal), es preciso un lenguaje claro, llano, sencillo, carente de tecnicismo, para hacer accesible el conocimiento de la ley a todos los habitantes del país, sean cultos o ignorantes:

En el caso del Derecho del Trabajo que contemplamos, por razones obvias se acentúa la necesidad de un lenguaje y de una redacción que lo mismo permita tomar conciencia de la ley al más erudito ejecutivo de empresa que al más modesto trabajador.

2. Prontitud y expeditéz.

Decía el ilustre Maestro Don Justo Sierra

que: "El pueblo de México tiene hambre y sed de justicia". ¡Cuán --
cierto es!.

La justicia, si quiere ser verdadera jus-
ticia, debe administrarse con toda oportunidad. Un procedimiento - -
lleno de estadios procesales y de recursos, se traduce innecesaria--
mente en un proceso lento.

Si queremos que se haga realidad el desi-
deratum del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados -
Unidos Mexicanos, consistente en una administración de justicia pron-
ta y expedita, independiente de una elección adecuada de las perso--
nas encargadas de administrar la justicia laboral, se hace neces- -
rio un conjunto de normas que, respetando las garantías de audiencia
y legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Ma-
gna y reiterada por la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justi-
cia de la Nación (Informe 1971, Segunda Sala, pág. 86), reglamenten-
un procedimiento breve que permita la tramitación del juicio laboral
en una sola audiencia en que, con emplazamiento a la parte demandada,
conteste éste la demanda, ofrezcan pruebas las partes, se rindan las
que por su naturaleza se puedan rendir en el mismo acto procesal y,
una vez desahogadas, en un término prudente, se dicte el laudo que -
corresponda.

Con un procedimiento verdaderamente breve,
todos, patrones y trabajadores, nos evitaríamos decepciones y que- -
brantos. Los trabajadores no verían naufragar sus pretensiones después

de 4 ó 5 años de enconado litigio incluyendo el recurso extraordinario del amparo; los patronos condenados al pago de salarios caídos, no tendrían que enfrentarse a la realidad de tener, muchas veces, -- que descapitalizar su empresa para satisfacer los requerimientos de una condena, al pago de cantidades fabulosas.

3. Oralidad.

Tomando en consideración las características sui generis del procedimiento en materia laboral, sería altamente aconsejable un procedimiento oral, lo que permitiría a los miembros de las Juntas, entrar en conocimiento directo y personal de las partes y de las circunstancias de cada conflicto. Ello requeriría de modificaciones también en el funcionamiento de las Juntas, pues es sabido por todos los que litigamos en esta rama del derecho, que en la forma que se celebran las audiencias, las únicas personas del tribunal que están presentes en toda la audiencia, son las mecanógrafas que levantan el acta respectiva.

4. Equidad.

La justicia conmutativa, llamada también por el vulgo justicia clega, abedece a la máxima "dura lex sed les". La justicia distributiva como justicia aplicada al caso concreto, es la que atiende a la diferente calidad de los sujetos que intervienen en toda relación de derecho.

Así por ejemplo: dentro del marco del deng

minado derecho privado, podemos encontrar buenos ejemplos de justicia distributiva. Cuando el artículo 311 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que: "los alimentos han de ser proporcionados a la posibilidad del que debe darlos y a la necesidad del que debe recibirlos", está señalando un principio de equidad.

Lo que significa una excepción en el ámbito del Derecho Civil, constituye una regla general con numerosas excepciones indudablemente, en el campo del Derecho del Trabajo.

Lo anterior, se ha recogido de los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo cuando señalan, respectivamente, que: "a falta de disposición expresa... se tomarán en consideración... la equidad y que... en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Más no se crea que estos postulados de la ley predicán para el derecho procesal. Deben aplicarse, si, para establecer la existencia de derechos sustantivos en favor del trabajador.

Por otra parte, no puede desconocerse que aunque no siempre, es el trabajador la parte débil en la relación jurídica procesal laboral; por consiguiente, debemos encontrar una fórmula que conjugue lo que a nuestro juicio constituye una absoluta necesidad en la administración de justicia en la materia que nos ocupa: tomar en cuenta la situación de desventaja en que por regla general, se desenvuelve el trabajador en el proceso y establecer normas de --

aplicación estricta para no conculcar las garantías de seguridad jurídica, inherente a la persona humana y consignadas en el Pacto Federal Mexicano.

En este orden de ideas, sería recomendable que el Código de Procedimientos contuviera normas que facilitaran el litigio al trabajador, dándole un trato preferente, pero nunca concediendo facultades a los tribunales del trabajo para dar ese trato ventajoso, vgr., a través de la suplencia de la queja.

Con la fórmula propuesta, no se desconocería la realidad, pero quedarían sujetos los tribunales al cumplimiento de la ley y, por lo mismo, al respeto de un régimen de derecho tan necesario en toda comunidad.

No creo hablar en teoría, los pocos pero provechosos años que llevo de investigar y de litigar en esta materia, me han enseñado - y asumo el riesgo de calificativos nada satisfactorios - que con el pretexto de la suplencia de la queja en el amparo, en materia obrera se cometen sobre todo en los Tribunales Colegiados de Circuito, verdaderas aberraciones jurídicas, llegándose a condenar a los patrones al pago de prestaciones que ni siquiera fueron reclamadas por los trabajadores.

Afirmo que a partir del 1o. de mayo de 1980, entraron en vigor las reformas por las que propugnamos. Lástima que algunos de sus preceptos estén en contra de los trabajadores y otros no precisamente a su favor, sino en contra de los patrones.

6. HOMENAJE A LA NUEVA LEGISLACION PROCESAL
DEL TRABAJO.

Al doctor Alberto Trueba Urbina como fundador y profesor de Derecho Procesal del Trabajo y de su disciplina-sustantiva, primero en la Escuela de Derecho de la Universidad Nacional del Sureste y después en 1936-1937 en la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la Universidad Nacional Autónoma de México y luego en la Facultad de Derecho de la misma Universidad, como profesor y fundador de la Cátedra de Derecho Social en el Doctorado en Derecho, afirmo que la reforma procesal de 1980, es un avance progresista en la legislación procesal del trabajo, digna de prodigarse en otras legislaciones, porque las nuevas normas procesales, tienen por objeto-proteger, tutelar y reivindicar los derechos laborales de la clase-trabajadora, supliendo sus demandas deficientes y corrigiendo sus errores, subsanando las mismas y suprimiendo la caducidad procesal de sus juicios laborales... Todo lo cual tiene por objeto no sólo proteger a los trabajadores sino redimirlos. De manera que cualquier error de redacción u omisión literaria no invalida sus textos, los cuales deben interpretarse honestamente, en la inteligencia de que por encima de cualquier falla supuesta, debe prevalecer el sentido social de la norma frente a cualquier argucia patronal. Por último, su Teoría Integral en la nueva Ley Procesal del Trabajo, ha cumplido su destino social y científico.

En tal virtud, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tienen el deber social emanado de los textos procesales de la ley, de impedir que los patrones proscriban con interpretaciones falaces, las normas sociales contenidas en el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, que es el resultado de la evolución social de 1917 a 1930.

Como mensaje final, felicito al señor Presidente de la República, Licenciado José López Portillo y a su colaborador en el ramo, Licenciado Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social y a todas aquellas personas que intervinieron en las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, que tiene por objeto suplir las demandas obreras deficientes, subsanar sus errores y redimir a la clase trabajadora... y para coronar su obra de legislación social, deben acometer la reforma administrativa y sustantiva laboral.

La reforma de que se trata, tiene por objeto no sólo hacer congruente la reforma procesal con nuevas normas administrativas y sustantivas del trabajo, sino precisar el desarrollo progresista del nuevo Derecho Administrativo del Trabajo y del nuevo Derecho Sustantivo Laboral, ramas autónomas, aunque íntimamente relacionadas con el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, porque las disciplinas del Derecho Social y del Proceso Social, se desarrollan progresivamente siguiendo el ritmo de las normas fundamentales de éstas, para lograr el verdadero bienestar de la clase trabajadora en nuestro país, que se inició con la lucha social y sangrienta de las-

huelgas de Cananea y Río Blanco... y que se consolidará en nuestro tiempo.

Concluye este epílogo con un vibrante anuncio de homenaje a la Nueva Legislación Procesal del Trabajo, punto de partida para iniciar la reforma administrativa y sustantiva del trabajo por la misma vía social.

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

1. Con el presente capítulo, paso a dar-terminación al trabajo de tesis que nos ocupa, y al respecto trataré de ser lo más concreto que pueda.

2. La idea fundamental que atrajo mi atención para tratar de formular mi trabajo, lo fué el procedimiento laboral, pues como lo menciono en el principio de la misma, al hacer -mención al título, trato de relacionar el procedimiento de la Ley Vigente y lo que en mi concepto influye para que dicha ley realice la-función para la cual se creó, exponiendo algunas de las deficiencias que se encuentran y, al mismo tiempo, aportar elementos a solucionar las mismas.

3. Ahora bien, de la concepción primitiva que se tenía del trabajo, la cual la consideraba y reglamentaba como arrendamiento, surgió el principal enemigo del derecho del trabajo, -destruir completamente la teoría deshumanitaria del llamado trabajo-mercancía; así fundamentalmente, con el nacimiento del artículo 123-Constitucional, se dió al mundo entero la pauta para el brotamiento-del derecho nuevo y de esa forma tener el trabajo, la reglamentación debida y encontrar la justicia que por mucho tiempo se buscó.

4. Con las leyes reguladoras del trabajo-anteriores a La Constitución de 1917, se dió un paso importantísimo-para el logro de la total integración del derecho del trabajo, inte-gración que después se concretó con el artículo 123 Constitucional, -

el cual contiene las bases mínimas para legislar sobre la materia -- del trabajo.

5. Es el artículo 123 Constitucional, el instrumento de lucha que tiene por objeto compensar las desigualdades entre los factores de la producción existentes en nuestro país, y de forma fundamental, proteger al trabajo, dignificándolo y encontrando en ello, la verdadera naturaleza de la materia del derecho -- del trabajo.

6. Tomando como base el artículo 123 Constitucional, los Estados de la República Mexicana, comenzaron a crear sus propias leyes reguladoras del derecho del trabajo y no fué hasta el año de 1931, en la que se federalizó la Ley Laboral, siendo lo -- anterior otro de los grandes pasos para lograr la naturaleza propia del derecho del trabajo. Posteriormente, en el año de 1970 se creó la Ley vigente, en la cual se trató de enmendar errores contenidos en la de 1931, lográndolos hasta cierto punto, siendo ésto el trabajo a desarrollar y lograr, el perfeccionamiento total de la Ley Laboral.

7. En cuanto al procedimiento laboral, en forma clara, se deja ver de los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional, que el derecho procesal del trabajo en ninguna forma tiene relación con el derecho común o civil y sus órganos jurisdiccionales del primero, en nada se asemejan con los emanados del poder judicial; por consiguiente, ésta es una de las grandes diferen-

cias propias de la materia laboral, buscándose únicamente la justicia y equidad social.

8. De lo anterior, se desprende que en la materia del trabajo, se habla de conflictos y no de juicios; de igual forma, la autonomía del derecho del trabajo.

9. En cuanto a la función propia del artículo 123 Constitucional, se concluye que tanto las normas sustantivas como las procesales del trabajo, son íntegramente proteccionistas y reivindicadoras de la clase débil, la clase trabajadora.

10. En cuanto a la solución de los conflictos laborales, se puede decir que fué con el triunfo de la independencia de las normas del trabajo que primeramente estaban reguladas por los Códigos Civiles, que dicha solución ahora corresponde a los órganos jurisdiccionales propios de la materia del trabajo, y con lo mismo encontrar de esa forma, la justicia social.

11. De lo desarrollado en el capítulo IV del presente trabajo, se puede observar que es indiscutible la influencia principalmente de nuestro artículo 123 Constitucional en la reglamentación de la materia laboral en otros países, y en consecuencia, repetir lo tantas veces dicho, que en México con el precepto aludido, dió al mundo el nacimiento de la materia laboral.

12. La Ley del Trabajo en vigor, contiene los principios fundamentales emanados del 123 Constitucional, princi

pios generales de la justicia social.

13. Principios que no pueden ser otros que aquellos tendientes a convertir al proceso laboral en instrumento de lucha de la clase trabajadora e imponer a los órganos jurisdiccionales, apliquen la protección y tutela de la justicia social.

14. Precisamos también que los principios procesales derivados de las normas del trabajo, tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores fundamentales de la producción y de igual forma, encontrar plasmados en el título primero de la Ley vigente, o sea, los principios generales sustantivos y adjetivos de cuya aplicación dentro del procedimiento laboral, surge la equidad y justicia social.

15. El procedimiento laboral en sí, se encuentra regulado por el también estudiado título catorce de la Ley Federal del Trabajo, mismo en el que se dictan las normas fundamentales para poder desarrollar y solucionar en definitiva, los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1. Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México, Edit. Porrúa, S. A. México, 1970.
2. Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación - de la Nueva Ley Federal del Trabajo. México 1971.
3. Castorena J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot, - S. de R. L. México.
4. Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Edición Argentina, Buenos Aires, 1968.
5. Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo y otras Leves Laborales, Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, S. A. México, 1970.
6. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México-1972.
7. Dávalos Morales, José. Apuntes del Derecho del Trabajo. Pend. de Edit. México.
8. Estrella Campos, Juan. Apuntes de Clase de Derecho del Trabajo. - Pend. de Edit. México.
9. Flores Gómez González, Fernando y Carbajal Moreno, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Edit. Olimpo, Segunda Edición, - México. 1969.
10. Lazcano y Mazón Andrés. Constituciones Políticas de América. La-Habana, Cuba. 1942.
11. Loewenstein Karl. Teoría de la Constitución. Barcelona, 1964.
12. Poblete Troncoso, Moisés. Evolución del Derecho Obrero y Social-en América. Santiago de Chile, 1942.

13. Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, México 1967.
14. Sánchez Alvarado, Alfredo. Apuntes del Derecho del Trabajo. Segunda Parte. Pend. de Edit.
15. Trueba Urbina, Alberto. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A. México, 1941.
16. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.
17. Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. México 1941.
18. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A. México 1971.
19. Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. México 1962.
20. Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa, S. A. México 1968. Novena Edición.
21. Villamil Castillo Carlos. Formulario de Procedimientos en Materia de Trabajo, Ediciones Botas. México 1949.
22. Revista Mexicana del Trabajo. México, Diciembre de 1966.
23. Revista Mexicana del Trabajo. México, Septiembre de 1967.
24. Revista Mexicana del Trabajo. México, Marzo de 1965.
25. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
26. Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Edición Oficial, México-1931, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

27. Proyecto de la Ley Federal del Trabajo. Edición Oficial, México 1969.
28. Ley Federal del Trabajo, México 1931.
29. Ley Federal del Trabajo, México 1970.
30. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.