



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**INTERPRETACION UNIFORME DE LOS
PRECEPTOS LEGALES EN MATERIA
DE TRABAJO.**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MARIA DEL ROSARIO CAMACHO OCAÑA



MEXICO, D. F.

1986.

M-0032123



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.

" A PABLO GERARDO "

A MI HERMANO PABLO GERARDO
QUE UN DÍA LA VIDA, QUIZO
ACABAR CON TODOS SUS SUE--
ÑOS Y ALEGRÍAS, PERO QUE -
QUEDARON TODOS VIVOS EN MÍ.

A MIS PADRES.

QUE GRACIAS A SU ESFUER-
ZO Y DEDICACIÓN LOGRARON
QUE LLEGARA ESTE MOMENTO.

A TODOS MIS DEMAS HERMANOS

POR SU EJEMPLO DE SUPERACIÓN.

A MI ABUELITA.

POR HABER SIDO LA PIEDRA
ANGULAR DE NUESTRA VIDA.

A MIS MAESTROS.

POR HABER COMPARTIDO CON-
MIGO SUS CONOCIMIENTOS.

A LA U.N.A.M.

POR HABERME DADO OPORTUNIDAD
DE PERTENECER A ELLA.

T I T U L O

INTERPRETACION UNIFORME DE LOS PRECEPTOS
LEGALES EN MATERIA DE TRABAJO.

C A P I T U L A D O

- I. QUE ES LA INTERPRETACION?
- II. CUANTOS TIPOS DE INTERPRETACION EXISTEN?
- III. LA IMPORTANCIA DE TENER UN SOLO CRITERIO AL INTERPRETAR LA LEY LABORAL.
- IV. LA IMPORTANCIA DE UNIFICAR LA INTERPRETACION DE LA LEY LABORAL.
- V. NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES
- VI. ORGANISMOS EXISTENTES EN MATERIA LABORAL PARA LA INTERPRETACION DE LA LEY LABORAL.
- VII. CRITERIOS DE TRATADISTAS MEXICANOS.
- VIII. CASOS CONCRETOS PARA LA INTERPRETACION DE LA LEY LABORAL.
- IX. SOLUCION PARA UNIFICAR EN UN SOLO CRITERIO LA INTERPRETACION DE LA LEY.
- X. CONCLUSIONES

(1)

C A P I T U L O

(I)

Q U E E S I N T E R P R E T A C I O N ?

La interpretación, puede ser necesaria en casos diversos.

- a) Para aclarar el alcance y contenido exacto de la norma.
- b) Para evitar la arbitrariedad en su aplicación.
- c) Para evitar las aplicaciones deformantes de la Ley.
- d) Para no llegar a la creación subrepticia del derecho por vías irregulares y sin garantías de legalidad.

Por el momento sólo nos concretaremos a hablar sobre el concepto interpretación en sentido general para comprender su importancia.

¹"Interpretar el derecho es la exacta determinación del alcance y significado de su texto, es estudiar fielmente el pensamiento o el contenido que se encuentra en la norma, es llegar al espíritu mismo de la norma o de lo que quizá decidimos el legislador en el momento de creación del Derecho, es también entender y comprender la época en que fue su creación, en que circunstancias sociales y si son adaptables a las condiciones actuales".

¹ Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho del Trabajo. Pag. 127

Una vez de terminado el derecho positivo se plantea el problema de su interpretación, lo que puede ocurrir por los siguientes motivos:

- a) Porque la norma jurídica suficientemente clara resulta fácil relacionarla con un hecho o con una situación determinada de la vida.
- b) Porque la norma no es intelegible e idónea en el momento de su creación.
- c) Porque necesita de una adaptación a nuevas existencias por cualquier otra causa nueva.
- d) La duda con respecto a su significado.

La creación de la regla jurídica no se agota con el acto de darle forma, el derecho sigue formándose al aplicarlo, ésta es la función de la interpretación ya que no sólo puede interpretarse la costumbre, los contratos y en general los actos, sino las leyes, lo cual significa determinar el verdadero valor que ésta tiene como fuente del derecho.

La Interpretación es la verdadera, recta y provechosa inteligencia de la Ley según su letra y razón. La Ley necesita del auxilio de la interpretación ya que no sólo se aprende o se recuerda su letra sino que se requiere su verdadero entendimiento para desentrañar el sentido de la norma y adaptarla a los supuestos legales, precisando

do el contenido y el alcance de la misma.

Aquí es en donde esta la principal finalidad de interpretación. Y no debe de considerarse la Ley como algo estático sin ninguna vitalidad, sino todo lo contrario, porque al saberla interpretar se le está dando vida, dinamismo y se le está además adaptando a los casos concretos.

Cuando la disposición es clara y es adaptable a una situación concreta, no cabe formular la interpretación ya que está se hará apegada a la letra de la ley, a su espíritu auténtico, la interpretación debe de ser conducida para favorecer lo más posible el equilibrio de los intereses.

Al interpretar determinada norma en un caso concreto en el momento que se está juzgando, se corre el - - riesgo de darle un sentido muy restringido por eso es que reviste tanto importancia la forma de ser interpretado el derecho:

Interpretar el derecho y a su vez la norma en su más profundo espíritu es desglosarla, es desentrañar su - - contenido, es darle el uso correcto. Interpretar adecuadamente la norma es hacerla con imparcialidad, con justicia, con equidad.

Interpretar la ley es aplicar la forma y el sentido que el autor de la regla jurídica quizá darle y por - - ello la interpretación en su desarrollo sigue el camino - - opuesto al del legislador.

Interpretar es estudiar, es comprender, descomponer por las partes lo que quiere darnos a conocer, es entrar al fondo del porque de su creación.

Interpretar una ley consiste en determinar su significado jurídico y no simplemente gramatical, de acuerdo con la conocida regla consignada en el Digesto.

²"Saber las leyes no consiste en conocer el sentido de las palabras, sino en profundizar su espíritu y su intención".

La interpretación del derecho procesal debe tener como objeto hallar en cada caso la solución que mejor satisfaga a las exigencias del proceso como institución de derecho público.

El intérprete, al adaptar la norma a la realidad judicial, ha de tener siempre presente cuál es el verdadero carácter de función que se ha encomendado y el límite de sus poderes, para no desvirtuar aquella ni rebasar ésta.

Interpretar la ley procesal es, por tanto, interpretar todo el derecho procesal, en su plenitud a partir de los mandamientos o preceptos básicos del orden constitucional.

²Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho del trabajo. Pag. 128

Principios entre sí. Sólo la visión plenaria - de estos distintos grados de la normalidad pueden conducir la interpretación de la ley procesal a su justo punto de - llegada. Pero como a su vez, el derecho procesal no es un reino independiente del derecho y las leyes procesales son tal leyes como las no procesales, todo acto de interpretación jurídica constituye una operación de inserción del -- texto interpretado en el inmenso ámbito del derecho.

En la interpretación y aplicación de la ley debe respetarse el principio de que el proceso es una institución al servicio de la justicia y de la buena fé y no -- del fraude.

³"La acción o efecto de interpretar; esto es, - declaración, explicación o adaptación del sentido de una cosa o de un texto incompleto, -- obscuro o dudoso, en una palabra, desentraña el sentido de lo expuesto. La interpretación jurídica por excelencia es la que pretende -- descubrir para sí misma comprender o para los demás revelar el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposisión".

³Cabanellas Guillermo, Compendio del Derecho -- del trabajo. Pag. 129

En el caso de la interpretación en el Derecho del Trabajo. ¡ Esta se debe realizar siempre en favor de los trabajadores ya que el ordenamiento que rige a es tos fue creado para la protección de los mismos, para -- la reividencia de sus derechos sociales y para la libertad y dignidad de los trabajadores.

C A P I T U L A D O I I

TIPOS DE INTERPRETACION EXISTENTES.

Como es sabido la interpretación se clasifica en atención a las fuentes de donde procede. Los códigos de procedimientos, por lo general carecen de normas especiales de interpretación, atendiéndose a las que sirven para el Derecho en general y se pueden clasificar:

- a) Declarativa
- b) Extensiva
- c) Restrictiva

La Declarativa: tiene lugar cuando las palabras reproducen fielmente el pensamiento de la regla.

La Extensiva: Cuando las palabras expresan menos que lo que se propuso expresar el que formuló la regla, en cuyo supuesto hay que extender ésta a los no comprendidos en su letra, pero si en su espíritu.

La Restrictiva: Es cuando las palabras expresan más de lo que se quiso comprender en ella, es decir -- aplicarla sólo a los comprendidos en el espíritu de la regla, aún que la letra de ésta comprenda a otros distintos.

En orden a las personas que realizan la inter--

pretación, esta se clasifica en:

- a) Auténtica
- b) Usual
- c) Doctrinal

La Auténtica: Es la hecha por el mismo legisla -
dor y participa de la ley. Puede consistir tanto en una -
nueva ley distinta de la interpretación como una ley mera -
mente interpretativa incorporada a la ley interpretada y -
formando una misma cosa con esta; el criterio más seguro -
para distinguirlo es el contexto de la supuesta norma in -
terpretativa, del poder inducirse si lo que se propuso el
legislador fue sólomente interpretar o dar una nueva ley.

La Usual: Es la llevada a cabo por los tribu -
nales, y tiene un alto valor cuando la jurisprudencia es -
considerada como fuente del derecho pero fuera de esto no
tiene un alto valor que el científico o doctrinal de las -
decisiones que contiene.

La Doctrinal: Que es la llevada a cabo por los
jurisconsultos, sea cualquiera su forma de manifestación -
(dictámenes, tratados, científicos, etc.).

ELEMENTOS DE LA INTERPRETACION

- a) Gramatical
- b) Lógico
- c) Histórico

Gramatical: Consiste en el conocimiento de las palabras de la ley no sólo en su significación aislada, si no también en su sentido total, dado el lugar que cada una ocupa en la oración. Este elemento es al que primero se debe acudir.

Lógico: Consiste éste en examinar las distintas partes de la ley y aplicar unas por otras, ya que deben constituir una total orgánica y estar por tanto ligadas entre sí por ciento Nexológico. Por esto conviene, ante todo leer la ley desde el principio hasta el fin, pues muchas veces la cláusula dudosa se explica por las otras.

Histórico: Que estriba extraer a colocación, los antecedentes de la formación de la ley, la historia y tradiciones del pueblo para que se dio, porque en ellas se encuentra o debe encontrarse la clave de explicación de sus preceptos.

Respecto a la interpretación analógica, es de advertir que tiene un limitado campo y debe usarse con gran prudencia, en el derecho penal no se puede interpretar por analogía se tiene que interpretar de acuerdo a los escritos o gramática. No hay que confundir la analogía con la interpretación extensiva puesto que ésta se detiene en buscar la intención del legislador, del precepto legal, al paso que aquella va más allá, dirigiéndose a crear una nueva regla fundada sobre la autenticidad de razón jurídica. Esto es una solución para un caso concreto en virtud de una semejanza fundamental entre ese caso y el resultado por la ley o descansa en principio establecido o reconoci-

do por el conjunto de la legislación.

Esto es lo que respecta al derecho en general, y pasando al "Derecho procesal del Trabajo" son las siguientes:

- 1) La aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Ha sido tomada en cuenta en la doctrina como - en la legislación positiva, que en presencia de varias -- normas jurídicas debe aplicarse siempre aquella que más - favorezca al trabajador, así se señala que en esa forma - las leyes de trabajo tienen carácter tutelar.

El principio de que prevalece el mayor beneficio para el trabajador ha sido recogido por la legisla--- ción positiva teniendo dicho principio dos facetas.

- a) La de la aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- b) La de la aplicación de la condición más ventajosa.

El de Indubio Pro-operario el que juega únicamente cuando se trata de derrimir la prevalencia del mejor derecho del trabajo, ante una situación jurídica dudosa, y se funda en la mayor debilidad económica sometida - a la legislación laboral.

El principio de la condición más favorable o -

beneficiosa puede ser que las bases de trabajo no podrán establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales.

También se aplica, para la interpretación el principio "Pro-operario" o de la norma más favorable a favor del trabajador. En realidad se trata de una derivación del principio indubio proreo, que ha sido aplicado tanto en el derecho penal como en el derecho civil por la solución de los casos dudosos.

La distinción cabe hacerse de sí el principio es sólo pro-operario o es indubio pro-operario, ya que en base a la primera se aplicará no en caso de duda, sí en caso de interpretación de carácter general; en tanto que en el segundo sólo serviría de interpretación en los casos de dudas, esto es en que el juzgador tuviera que decidir entre dos situaciones muy semejantes o iguales.

2) Principio de la Equidad

La equidad constituye una excelente fuente de interpretación en el Derecho Laboral por ser la equidad la frase consagrada de Carnelutti, justicia del Derecho, o sea conformidad al precepto con la regla ética se le ha denominado "Justicia del caso aislado". Integrando la fijación del criterio el juzgador para adoptar la solución que el caso concreto correspondiente, constituyendo un importante elemento para la interpretación propiamente dicha, esto es para el esclarecimiento de un precepto legal pre-

viamente formulado. La aplicación de la equidad hace posible humanizar sin desvirtuarla, la norma legal, crea la posibilidad de contemplar el pensamiento del legislador - en aquellos casos en que la letra de la ley es oscura -- o dudosa.

La equidad, que implica la idea de relación y - armonía entre una cosa y aquello que le es propio, sea -- sea adaptada a su naturaleza íntima, y viene hacer algo - así como la sombra del derecho, "Desde los albores jurídi - cos de la humanidad se nos ha presentado como su luz o -- complemento ante la oscuridad de la norma legal o frente a rigores o estragos de su aplicación estricta".

La equidad no es incompatible con la justicia - sino que al contrario, equivale el valor de ésta la afi - anza, le da vida. La equidad atenúa, en efecto la norma de derecho positivo, disminuye el rigor de la ley cuando ésta es concebida como contraria a los principios de la - justicia pudiendo servir de criterio al juzgador cuando - el derecho positivo se lo permite.

3) Principio de la Buena Fe

Elemento esencial a la Ley de Trabajo es juzgar la buena fe, que es lo que debe privar en todo negocio ju - rídico y tiene mucha razón de ser en las relaciones deri - vadas de la prestación de servicios ya que para que las - relaciones laborales no se quebranten o pierdan consisten - cia es necesario la confianza mutua entre patrón y traba - jadores, concibiéndose el objeto de las leyes laborales -

como de protección y amparo del trabajo pero no para crear motivos de inestabilidad en las relaciones entre partes ni fomentar la indebida explotación de cualquier circunstancia para resindir el vínculo laboral.

Los principios emanados de doctrina política -- han servido para orientar o decidir la interpretación de las normas al aplicarse, de tal manera que los tribunales han llegado a formalizar una doctrina no fundada en el -- llamado "justicialismo" que no ha sido otra cosa que una tercera posición, frente a extremismos de derecha e iz---quierda cuya expresión más lograda se concreta en la irre--vocable decisión de constituir una norma socialmente justa. Se ha declarado aplicando tal idea que los principios integrantes de justicialismo tienen calidad de orden pú--blico, lo que hay que tener en cuenta para decidir las -- cuestiones relativas al despido, no pudiendo aplicarse un criterio unilateral e individualista sino social.

4) Principios de Rendimiento

Se invoca para decidir la interpretación de las leyes laborales, de tal forma que se estima lo esencial - que debe ser tomado en cuenta y sirve de fundamento para el Derecho del Trabajo. Desde una mayor producción del - trabajo, no en su sentido cuantitativo sino en el cuali--tativo, esto es como elemento productor incorporado en la dinámica que mueve la economía nacional. Aún está por -- por elaborarse en la doctrina, este principio, pero esta lejano el día en que no se vea a sujetos antagónicos, que son los trabajadores y patronos, llevando su pugna a la - interpretación de la norma, sino la interpretación de la

ley deduciendo las consecuencias de esta razón a su finalidad esencial, que es la mayor distribución de bienes de consumo realizada en razón de una mayor producción en intereses de toda comunidad.

El principio del rendimiento introduce un distinto elemento entre los que se oponen entre sí, o sea patrones y trabajadores; este elemento es la sociedad entera -- que ve en una mayor producción mejores beneficios para todos. De tal manera que la forma legal debe ser interpretada en base a obtener una mayor producción, un mayor rendimiento del trabajo y de la empresa.

Se ha sostenido también, que la mejor manera de interpretar la ley es la de atenerse a su finalidad y ésta tiende a compensar las diferencias que existen entre los trabajadores y patrones dada la situación de inferioridad de aquellos, no siendo posible considerar al trabajador humano como una mercancía de apreciación cuantitativa sino en relación a las personas que intervienen en base a la comunidad de intereses y a la convivencia entre trabajadores y patrones.

5) Principio de la Irrenunciabilidad de Derechos.

Deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones del derecho laboral, pero esa irrenunciabilidad se encuentra intimamente ligada a otro agregado -- que casi siempre se omite. Es que la renuncia no puede hacerse en perjuicio del trabajador. Las reglas imperativas contenidas en la legislación laboral pueden en general, --

ser derogadas cuando se hacen en beneficio de los trabajadores. Decimos en general, porque cuando en ciertos casos el interés público priva sobre el particular, como en el supuesto de que se convinieran horas extraordinarias de trabajo, con retribuciones mucho mayores que las ordinarias, también la prohibición existe cuando la derogación de la norma aún hecha en beneficio del trabajador es perjudicial para los intereses generales como ocurre en ciertas situaciones en que por razones de una política económica dirigida se prohíbe todo aumento de salarios.

El principio de la irrenunciabilidad de derechos es absoluta en perjuicio del trabajador y relativo sólo en beneficio de este, es general para los patrones y particular para cierta clase de trabajadores.

6) Principio de la igualdad en el trabajo.

El trabajo va siendo admitido como medio de interpretación de las leyes laborales. El tratado de Versalles, derivo que a trabajo igual corresponde igual retribución sin distinción de edad, sexo, religión o ideas políticas. Los que son iguales en la prestación de los servicios, deben ser semejantes en los beneficios que por ella reciban, pero tal afirmación no indica que la ventaja sea concedida a un trabajador sobre las normas legales o de orden general. Puede ser invocada por los demás trabajadores para exigir igual beneficio.

Lo que se establece es que una condición general beneficiosa debe ser aplicada en el mismo carácter para --

todos aquellos que están en iguales condiciones y que la -
excepción en los beneficios sólo debe ser admitida por con
sideraciones muy especiales o justificadas. Entre los tra
bajadores hay notables diferencias ya que varia su condi--
ción en razón a cualquiera de estas circunstancias:

- a) La Nacionalidad
- b) La Edad
- c) El Sexo
- d) El Estado
- e) La Incapacidad

7) Principio de la Igualdad

Se tiene en cuenta sólo para evitar la situación
de inferioridad en que dos iguales podrían ser colocados -
procurando que ambos trabajadores tengan los mismos dere--
chos en caso de contratarse en idénticas condiciones.

La enumeración de los principios mencionadas --
son aquellos que sirven para la interpretación de las le--
yes laborales y pueden resumirse en los siguientes:

- a) El Tuitivo
- b) De la Permanencia en el Empleo
- c) De la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales
- d) De la Responsabilidad de Empresarios y Trabaja--
dores.

Algunos principios derivan de la ley y otros han

sido introducidos por la jurisprudencia.

Así se ha sostenido que los principios éticos -- y la buena fe deben mediar en las relaciones laborales, y está última debe presidir las relaciones en este orden de relaciones con la misma gravitación que en las demás relaciones jurídicas. Es además principio admitido de que -- cuando se trata de leyes laborales, su interpretación si -- conduce a la pérdida de un derecho por parte de la persona que la propia ley quiere proteger o beneficiar, puede el -- intérprete exceptuar de su beneficio a ciertas personas -- que se encuentran en una situación no literalmente incluida en los términos legales, sólo cuando la interpretación revele con certidumbre esa voluntad legislativa, de tal -- forma que el principio según el cual las leyes excepcionales son de interpretación estricta y no imponen en todas las cosas la interpretación literal sino sólo excluye la -- aplicación de esas leyes a casos distintos aunque análogos.

Sacrificando todo el principio general que expresa la misma, sin discriminación alguna, sin armonizar con -- otros de mayor jerarquía y sin condicionarlo a los preceptos que informan la buena fe y la doctrina. El abuso del derecho conduce necesariamente, a soluciones no siempre -- acordes con el sentido de lo humano y de lo justo, se ha -- fijado también, que como regla de interpretación de las -- disposiciones legales que amparan al trabajador en materia relacionada con documentos que el mismo haya suscrito, -- que la resolución debe hacerse en orden a la precisión del contenido de los mismos, en forma tal que resulte indudable de la intención que ha tenido el trabajador al firmar ----

dichos documentos encontrándose, además el empresario o patronos en la necesidad de explicarse no pudiendo guardar - silencio ante el reclamó de su dependencia cuando los antecedentes mediatos impongan la expectativa del recibir la necesaria explicación.

8) Interpretación Analógica

Y por último, en la elaboración de la fuentes de interpretación el derecho laboral encuentra asignada -- una función preponderante, el derecho comparado. Las leyes extranjeras de la doctrina de otros países y la jurisprudencia emanada de otros tribunales puede servir, a veces para la interpretación de una disposición oscura o de una norma contradictoria, la influencia que los diversos sistemas de derecho tienen entre sí es tanto más acusada y con mayor relieve en el derecho del trabajo si se tiene en cuenta la influencia innegable que respecto a algunas legislaciones ha ejercido con la de otros países. La analogía entre las diversas leyes laborales y la forma en que han sido aplicados diversos principios de orden general, explica, muchas veces, la interpretación más apropiada que permite -- adecuar la norma a su verdadero sentido, ninguna otra legislación como la laboral, tiene una mayor interdependencia entre sí, de tal manera la recíproca influencia de uno u otro país lleva la necesidad, en ocasiones de buscar -- cual ha sido la interpretación dada por los tribunales, y principalmente la de aquellos que aplicaron por vez primera y con factura original de la norma en litigio.

La Norma de Legislación Positiva; la interpre--

tación debe hacerse teniendo en cuenta la finalidad del -- mismo, esto es, lograr la justicia en las relaciones que -- surgan entre patrones y trabajadores dentro del espíritu -- de coordinación económica y equilibrio social, al haber -- transcrito las diferentes formas existentes de interpreta- -- ción del derecho en general y en particular del Derecho -- del Trabajo.

Se puede enfocar que al presentarse un caso con- -- creto que se encuentra dudoso o confuso se puede guiar -- por alguna de las formas antes mencionadas para poder rea- -- lizar una mejor interpretación y descubrir el espíritu de -- la norma o de lo que quiso decirnos el legislador en el mo -- mento de su creación.

Por siempre que se presente alguna duda en las -- normas laborales, está siempre debe resolverse en favor de -- los trabajadores y nunca en su perjuicio.

También se puede recurrir a los principios genera -- les de Derecho y Justicia Social, como auxiliar para una -- mejor interpretación en favor de los trabajadores.

C A P I T U L O I I I

LA IMPORTANCIA DE TENER UN SOLO CRITERIO AL INTERPRETAR

LA LEY LABORAL

En tener un sólo criterio al interpretar la ley federal del trabajo, es de vital importancia ya que no hay un señalamiento preciso para hacer lo. El juzgador puede elegir en el momento de interpretar un caso que no esté -- previsto por la ley, en las diferentes opciones que hay -- para ello, de acuerdo a su criterio y dándole un enfoque - completamente particular.

Es preciso aclarar que cuando hay ley aplicable a un caso concreto deben los jueces y tribunales sujetarse a ella. No obstante la ley sólo preve una situación jurídica, lo cual exige, para su aplicación, la previa interpretación del texto, además cuando el juzgador no cuenta - con la norma aplicable al caso concreto, la forma de interpretación se torna incierta, corre el riesgo de darle diferente enfoque, naciendo el problema de integración de la - ley.

En donde el juzgador puede optar por su criterio particular, basándose en las diferentes formas existentes para auxiliar su interpretación, y pueden ser:

- a) Declarativa

- b) Extensiva
- c) Restrictiva

○ De acuerdo al orden de las personas que realizan la interpretación puede ser:

- a) Auténtica
- b) Usual
- c) Doctrinal

También puede contribuir a los elementos de la interpretación que son:

- a) Gramatical
- b) Lógico
- c) Histórico

○ siguiendo el tratado de un tratadista.

Esto es en lo que respecta a la interpretación general.

Por lo que concierne al juzgador en "Materia del Trabajo", puede auxiliarse en los principios existentes:

- a) El principio de justicia social
- b) El principio de la equidad

- c) El principio del rendimiento
- d) El principio de la buena fe
- e) El principio de la irrenunciabilidad de derechos
- f) El principio de la igualdad
- g) El principio de la igualdad del trabajo

Y por último, el que debe ser más importante en materia laboral.

- h) El principio de la aplicación de la norma más -- favorable al trabajador.

Ya que la ley federal del trabajo fue creada para proteger a la clase trabajadora.

Estos son los principios con los cuales se puede auxiliar al juzgador cuando se encuentra ante un caso concreto que no se haya previsto por la ley, y los cuales han sido explicados en el capítulo anterior.

Aquí es donde nace el problema del porqué es importante tener un sólo criterio, dada las diferentes formas de principios existentes de interpretación, ya que no hay un principio general que de base para poder obtener la interpretación adecuada en el momento preciso, en que se presente un caso concreto no previsto por la ley.

C A P I T U L O I V

LA IMPORTANCIA DE UNIFICAR LA INTERPRETACION DE LA

LEY LABORAL

La importancia de unificar la interpretación de la ley laboral en un sólo criterio existente, puede ser -- beneficiosa debido a la gran variedad de interpretaciones -- existentes, ya que viene siendo imposible ponerse de acuerdo al interpretar determinado precepto por los órganos encargados de impartir justicia en materia del trabajo, al no haber en ellos una congruencia general.

Es obvio que cuando existe ley, los órganos jurisdiccionales deben sujetarse a ella, las razones de tal sujeción han estimado los tratadistas que son:

- a) Tomando como punto de partida que el fin máximo del derecho es el orden, el mejor modo de asegurar éste es darle a los preceptos jurídicos claridad, fijeza y permanencia para que puedan ser estas leyes fielmente respetadas.
- b) A la idea de orden se encuentra íntimamente el principio de publicidad del derecho, ya que debe ser conocido por todo el mundo.
- c) Debe ser general para que sea aplicado sin dis-

tinción de personas.

- d) El respecto a la ley, por parte de los jueces es, por último, la mejor garantía de que el ciudadano no queda expuesto al capricho y a la arbitrariedad, sino sometido a una justicia firme, de acuerdo a principios establecidos y claramente identificables.

Cuando hay ley aplicable a un caso concreto deben los jueces y tribunales sujetarse a ella, pero la ley sólo prevé una situación jurídica, lo que exige para su aplicación la previa interpretación del texto y aún existe otro supuesto, que es cuando el juzgador no cuenta con una norma general aplicable al caso concreto, naciendo con esto el problema de integración de la ley.

⁴El Maestro Cabanellas, entiende por interpretación jurídica la acción o efecto de interpretación; esto es, declaración, explicación o aclaración del sentido de una cosa o de un texto incompleto, oscuro o dudoso, en una palabra, desentrañar el sentido de lo expuesto. La interpretación jurídica por excelencia es la que pretende descubrir para sí mismo (comprender) o para los demás (revelar) el verdadero pensa-

⁴Cabanellas Guillermo- Compendio del Derecho del Trabajo. Pag. 129

miento de legislador o explicar el sentido de una disposición. Para poder llevar a efecto la interpretación se debe de hacer uso de la hermenéutica.

La interpretación de las leyes, según Escribiche; consiste en la conveniente aclaración del texto y espíritu de la ley para conocer el verdadero sentido que el legislador quiso darle. O sea la verdadera, recta y provechosa inteligencia de la ley según la letra de la razón.

Se puede decir que la interpretación jurídica, es parte fundamental para la publicación del derecho, y -- que utilizando la hermenéutica jurídica a través de sus métodos desentraña el sentido de un texto legal.

METODOS Y ESCUELAS DE INTERPRETACION:

Los métodos de interpretación son numerosos, las diferencias entre ellos derivan fundamentalmente de la concepción que sus defensores tienen sobre lo que debe de entenderse por sentido de los textos así como las doctrinas que profesan sobre el derecho en general, así que parten de concepciones distintas del orden jurídico y del sentido de la hermenéutica, por eso que difieren.

METODO TRADICIONAL O EXEGETICO:

Según Blondeau, las decisiones deben fundarse -- exclusivamente en la ley, admitiendo solamente la interpre-

tación en la exégesis de los textos, manifestando que "Rechazadas las falsas fuentes de decisión, con las cuales - pretende sustituir la voluntad del legislador" como los - procednetes, usos no reconocidos legalmente, consideraciones de utilidad general, equidad, adagios, doctrina, etc. y llega al extremo de sostener que si el juez se encuentra antes leyes contradictorias, que hagan imposible descubrir la voluntad del legislador, debe de abstenerse de juzgar, considerar tales preceptos como no existentes y rechazar - la demanda. Los argumentos en que se funda, son las grandes condificaciones a partir del Código Napoleón que hacen casi imposible la existencia de casos no previstos y que - su solución casi siempre pueden hallarse recurriendo a la analogía, para los defensores de esta doctrina, la ley es la expresión de la voluntad legislativa y la tarea de descubrir la intención de los legisladores, es precisamente lo que se llama exégesis.

ESCUELA DEL DERECHO LIBRE

Nos dice: no es un conjunto orgánico y sistemático de doctrinas, sino que es una tendencia específica la que permite agruparlas y no por sus lados positivos -- sino por ~~lo~~ negativo o crítico, los puntos en que coinciden según Reichel son los siguientes:

- a) Su repudio a la doctrina de suficiencia absoluta de la ley.
- b) Afirmación de que el juez debe de realizar - - precisamente por insuficiencia de los textos,

una labor personal y creadora.

- c) Tesis de que la función del juzgador ha de aproximarse cada vez más a la actividad legislativa (5).

TESIS DE GUSTAVO RADBRUCH (6)

Para él la tarea interpretativa consistió esencialmente en la escuela de la exégesis en la reconstrucción del pensamiento del legislador y frente a ésta interpretación filológica que indaga no el sentido de la ley, considerada en sí misma, sino el pensamiento real que sus autores quisieron expresar, existe la interpretación jurídica, cuyo fin radica en descubrir el sentido objetivamente válido de los preceptos del derecho. El sentido de la ley no puede residir en la voluntad de los legisladores por que ella no vale como expresión de un querer subjetivo, sino como voluntad del estado, justamente por eso es posible afirmar como voluntad del legislador lo que nunca existió concientemente en su voluntad. El intérprete puede entender mejor la ley de lo que entendieron sus creadores y la ley puede ser mucho más inteligente que su autor, es más inteligencia que su autor.

(5)

Hans Reichel. La ley y la sentencia, traduc. de Emilio Viñana, Madrid, 1921 Pag.38

(6) G.Radbruch, Filosofía del derecho, Traduc. Medina Echavarría, Pag. 148

TESIS DE KELSEN

(7)

Las leyes ordinarias se encuentran condicionadas por la Constitución y las reglamentarias por las ordinarias, entre éstas y las individualizadas existe una relación del mismo rango inferior. En la aplicación de una norma cualquiera, intervienen siempre en mayor o menor grado la iniciativa del órgano que la aplica porque no es posible que aquella reglamente en todos sus pormenores el acto de aplicación, en todo acto de aplicación o delegación hay que admitir un margen de libertad, en cuya ausencia ningún precepto normativo podría cumplirse.

REGLA DE INTERPRETACION E INTEGRACION EN EL DERECHO CIVIL MEXICANO.

El artículo 14 constitucional. En su párrafo cuarto encierra las reglas fundamentales de interpretación e integración en El Derecho Civil Mexicano. A la letra dice: En los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta, se fundará en los principios generales del derecho. El maestro Garcías Maynez en su obra Introducción al Estudio del Derecho, dice que: "En el sentido que este párrafo constitucional tiene el derecho de referirse en modo exclusivo al acto por el cuál un negocio

(7) García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho Pag. 351

es fallado, puesto que los problemas de interpretación e integración no sólo se suscitan al momento de dictarse la sentencia, sino en cualquier momento del juicio, - la regla contenida en el artículo 19 del Código Civil es -- más completa, pues establece las controversias judiciales - del orden civil que deben resolverse conforme a la letra de la ley o a su interpret-ción jurídica, a falta de ley se -- resolvera conforme a los principios generales de derecho, - esto se debe a que ya no sólo se restringe el acto de la -- sentencia definitiva, tanto el párrafo cuarto del artículo 14 de la Constitución como el artículo 19 del Código Civil en su primera parte establece, que los conflictos judicia-- les deberán resolverse conforme a la letra de la ley. Esto quiere decir que el juez civil, está obligado a resolver -- conforme a la letra de la ley, cuando se prevee la situación jurídica controvertida, cuando el sentido de la ley es dudoso debe tomar en consideración a la interpretación jurídica, y si la labor interpretativa determina que el caso sometido a su decisión no está previsto, deberá de colmar la laguna conforme a los principios generales de la ley.

Es notorio que el Derecho Civil, tanto en la -- interpretación como en la integración omite hablar de la - costumbre, pero no obstante esta omisión y de que el pro-- pío Código Civil en su artículo 10 dispone contra la obser-- vación de la ley no puede alegrarse de su uso, costumbre - o práctica en contrarío. Sin embargo en algunas partes -- como los casos de problemas de usufructo, de contratos de honorarios expresamente mencionan a la costumbre como - - fuentes de interpretación.

Al hablar el artículo 14 constitucional de los principios generales del derecho es muy interesante conocer la forma en que la Suprema Corte de Justicia, lo ha definido; en el amparo promovido por Ma. Angela López de Chávez, 11 de febrero de 1935 tomo XLII, página 858, del semanario judicial de la Federación y en el mismo sentido, el amparo de Otilia Razgado, tomo L, página 283 estableció "Se dice: por principios generales del derecho no debe entenderse la tradición de los tribunales que en último análisis, no es sino un conjunto de practicas y costumbres sin fuerza legal ni las opiniones personales del juez, -- sino los principios confirmados en algunas de nuestras -- leyes, teniendo por tales no sólo las Mexicanas que se ha yan expedido después de la Constitución Federal del país, sino también las anteriores".

Diferente criterio sostuvo la misma Suprema Corte de Justicia de la nación, en su ejecutoria de fecha 15 de marzo de 1938, en el amparo promovido por Catalina Meza de Díaz y Coags, tomo LV página 2641 del semanario Judicial de la Federación que dice: los principios generales del derecho, como su mismo nombre lo indica, son verdades jurídicas, indiscutibles, de carácter general, como su mismo nombre lo indica, elaboradas o seleccionadas por la ciencia del Derecho de tal manera que el juez puede dar la solución que el mismo legislador hubiera pronunciado si hubiera estado presente, o habría establecido si no hubiera previsto el caso, siendo condición a los aludidos principios legales cuyas lagunas u omisiones hay que llenar, -- desde luego de los dos criterios señalados es de mayor -- aceptación el segundo a pesar de que en primera parte men-

ciona a la doctrina, y a pesar de que entre nosotros no tiene el carácter de fuente formal de derecho.

REGLAS DE INTERPRETACION E INTEGRACION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 18, nos señala las reglas de interpretación al establecer:

(En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador para efectos de planeamiento se reproducirá el artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones). El artículo 3 del trabajo indica que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ASIMISMO ES DE INTERES SOCIAL PROMOVER Y VIGILAR LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. Y además fijar como reglas de interpretación las contenidas en el artículo 17 de la propia Ley que a la letra dice "A falta de disposición expresa en la constitución en esta Ley o en su reglamento, o en los tratados en que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven del artículo 123 de

la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la - - equidad".

La norma de carácter laboral no puede seguir - las mismas reglas de interpretación de otras ramas del -- derecho.

Para interpretar el derecho del trabajo, debemos partir del sistema hermenéutico (que es la teoría - - científica del arte de interpretar y que es la que descubre y fija los principios que sigue aquélla), general para luego establecer reglas propias fundadas precisamente en su naturaleza protectora de la clase trabajadora. Por eso se ha adoptado el principio pro-operario, según lo -- cual donde existen varias interpretaciones posibles de un precepto será aplicable la de mayor beneficio al trabajador.

Deberá ser de igual forma el uso del principio de justicia social, que se contrapone al principio de la justicia conmutativa del derecho.

El principio de la equidad encuentra en el derecho del trabajo su campo más amplio pues siempre debe de buscar que sea la que impere en todas las resoluciones de carácter laboral, considerando no sólo como una fuente -- integradora del derecho sino también como un procedimiento de interpretación.

El principio de la buena fe que es rector en - las ciencias del derecho y que en nuestro derecho del tra

bajo ha quedado establecido en el artículo 841 al decir - que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guada y apreciando los hechos de conciencia. En todas las interpretaciones de las normas contenidas por la ley en - sus artículos 5 y 33.

El derecho del trabajo debe interpretarse partiendo del sistema hermenéutico general para luego aplicar sus propias reglas fundadas precisamente de su naturaleza de derecho protector de la clase trabajadora.

Los principios fundamentales de interpretación laboral son:

- a) Principio de la norma más favorable al trabajador.
- b) Principio de la justicia social.
- c) Principio de la equidad.
- d) Principio de la buena fe.
- e) Principio de la irrenunciabilidad de derechos.

El Derecho del Trabajo por ser derecho de expansión constante, debe ir revitalizando sus criterios interpretativos para ajustarlos a los cambios producidos por los movimientos sociales.

La importancia de unificar la interpretación de la Ley laboral en un sólo criterio existente será bastante benefica debido a la gran variedad de criterios exis

tentes en la rama del derecho de trabajo.

La unificación deseada, es debido a que hay -- ideas equivocadas de los Principios generales del Derecho, de Justicia Social, así como de los principios de equidad, principio de la buena fe, principio de la igualdad, el -- principio de la igualdad de trabajo y por último el principio de la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Ya que se tienen diferentes ideas, y no se ha llegado a una conclusión concreta, acerca de lo que estos significan.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en -- dos ocasiones a dado diferente concepto de lo que debe -- entenderse por los Principios Generales del Derecho, y si el máximo Tribunal de Justicia tiende a no tener un sólo criterio de lo que debe entenderse por Principios Generales del Derecho, con mayor facilidad, el particular tiende a tener el suyo propio. En cuanto a los principios generales de justicia social, estos deberían ser muy claros para todos, ya que fueron en si el principal motivo por -- lo que elaboraron la Ley Federal del Trabajo, pero a veces nos olvidamos de ellos y se tiende a manejar la Ley -- de acuerdo a nuestro propio criterio, lo mismo ocurre con todos los principios mencionados anteriormente.

El principio de la equidad es el que impera en nuestra Ley, pero a veces se omite completamente, con los demás principios también se juega un papel muy similar.

El principio de la norma más favorable al trabajador.- es el que debería ser siempre el criterio a seguir, por todos los organismos encargados de impartir justicia en materia de trabajo y sobre todo basándose como nuestra propia Ley lo hace en su artículo 18 que dice: -- "En la Interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al Trabajador".

Si nos basamos en el artículo 2, esté manifiesta: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

De nuevo se esta hablando de la justicia social, pero esta debe ser clara en su idea general para todos -- los interpretes.

Por los que respecta al artículo 3, también -- nos señala: " El trabajo es un derecho y un deber social -- no es artículo de comercio exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, -- es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento.

Aquí son claramente mencionados algunos de los derechos generales de justicia social. Aclarando que el trabajo humano no se puede considerar como una mercancía, sino que debe ser visto con respeto, libertad y dignidad de quien lo presta, el cuál es el trabajador y se le debe dar todas las reivindicaciones sociales, se le debe proteger y tutelar en los mismos, y al mismo tiempo se le debe dar capacitación y adiestramiento para poder realizar sus labores adecuadamente, para poder ser ascendido en -- los mismos.

Lo importante en la unificación es llegar a -- tener un sólo criterio y que éste sea de carácter obligatorio, en donde se deba de interpretar siempre respetando los derechos de la persona humana, tratándolo con igualdad en la contienda, con justicia y equidad en la prestación de sus servicios.

Toda norma laboral debe de interpretarse siempre a favor de los trabajadores, no como un deber sino como un derecho que estos tienen, ya que ellos mismos han logrado la creación de sus propias normas y que han luchado por ellas desde antes de que estas fueran creadas.

Lograr la unificación en la interpretación de la ley laboral, debe ser inmediata, para poder lograr una justicia verdadera, basada en los cimientos sólidos de -- nuestra constitución, sin olvidar al patrón ya que este -- también esta protegido en nuestra ley, lo que se quiere -- al unificar la interpretación laboral es dar a cada quien lo que le corresponde sin alterar nada que no este manifestado en nuestra Constitución y en particular en nuestra Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O V

NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES

En la antigüedad el hombre se defiende asimismo; es nómada, se origina la necesidad de convivir y se requiere de una sociación de intereses en vía de un fin determinado, esto nace cuando el hombre se convierte en sedentario. Por lo que acude a la artesanía pero sólo se trataba de artesanos que elaboraban y vendían sus productos.

En la época medieval el Derecho del Trabajo es producto del artesano que delimitaba el mercado de la producción. Las corporaciones se integran por hombre del mismo oficio. En el siglo XV y XVI había Ciudades que se formaban sólo por una corporación, las corporaciones se componen de tres tipos de actividades.

- a) Maestro
- b) Compañero o Trabajador
- c) El Aprendiz

La corporación es la unión de patrones que se organizan, los maestros son los que se organizan para defender sus propios intereses, floreciendo esto en Europa hasta el siglo XVII.

En 1545 en Inglaterra se prohíben las corpora-

ciones por medio del Edicto de Turgot pero vuelven a surgir y en el año de 1789 con la Revolución por disposición económica del gobierno acaba con las corporaciones en -- Francia.

El código de Napoleón ya establece disposiciones al arrendamiento de obras o industria, no nace como una característica sino por una necesidad de regular conflictos, como:

- a) Salario
- b) La duración del contrato
- c) Jornada de trabajo

LAS CAUSAS:

- 1.- Con el establecimiento del individuo liberal.
- 2.- La relación económica
- 3.- Los libres pensadores

Nace un sistema de carácter individual, hace que el hombre pueda dedicarse a la actividad que le conviniera.

Las causas de la aparición del Derecho del Trabajo se puede señalar con la aparición al sistema del liberalismo individualista. Liberal tiende a la libertad del -- ser humano, es el principio señalador de la actividad humana.

La historia del Derecho del Trabajo se divide en dos y son:

- 1.- De la Revolución Francesa de 1864 a las grandes resoluciones (culminando a principios del siglo XIX).
- 2.- Se inicia a principios del siglo XIX y finaliza con la segunda guerra mundial, con las relaciones reguladas de los obreros y patronos.

A fines de el siglo XVIII y principios del siglo XIX encontramos que la prestación de servicios, es objeto de explotación siendo la jornada de trabajo de 15 y 16 horas diarias, que no había un trabajo remunerador, existiendo las tiendas de raya, trabajos para mujeres y niños que sobre pasaban sus fuerzas físicas y sin descanso alguno.

La Revolución Industrial trae como consecuencia que se han despedido muchos trabajadores, es aquí cuando surge el fenómeno de asociación entre los trabajadores, y comienza una etapa de destrucción de la máquina por parte de los trabajadores, trae como consecuencia la intervención del estado.

El 3 de junio de 1835 se inician los sindicatos ingleses.

En el año de 1939 los sindicatos logran el reconocimiento con carácter político y se pide:

- a) Sufragio Universal.
- b) Igualdad de Distritos Electorales.
- c) Superación del Censo para poder ocupar un Escaño en el Parlamento.
- d) Elección Anual.
- e) Indemnización de los miembros del Parlamento y - Voto escrito.

Las Doctrinas Sociales que originaron el nacimiento del derecho del trabajo son:

- 1.- El socialismo Utópico (Marx Enghles) piensan que pueden existir una sociedad perfecta en donde los hombres se respetan y que los instrumentos de - - trabajo pertenezcan a todos y establecer un nivel de vida igual.
- 2.- Materialismo Histórico (Marx Enghles) una teoría pura y socialista.
- 3.- Del estado que rechaza los principios del individualismo y dice que el estado sea el director de las actividades económicas del mismo.
- 4.- El socialismo de estado es la economía dirigida - a través del estado respetando la propiedad privada.
- 5.- La doctrina social de la iglesia católica que --

tiene su base en la enciclica de León XIV centr. las bases de la doctrina que el fenómeno económico debe de verse desde un punto de vista normal.

En México durante la colonia hay influencia Europea en las organizaciones cooperativas, domina en México las leyes de Indias, que procuraban:

- a) Elevar el nivel de los indios
- b) Limita la jornada de trabajo
- c) Salario en efectivo
- d) Prohibición de las tiendas de raya

Los trabajadores del campo como los de la ciudad - sufrían una cruel explotación y las tiendas de raya fueron una de las causas más fuertes para la Revolución de 1910.

En México en el año de 1910 una de las causas que originaron el movimiento, eran las relaciones que existían entre el proletario y el patrón, habiendo antes de este movimiento dos verdaderas huelgas que fueron la de Cananea y Río Blanco en donde el estado tomo un papel negativo respecto al fallo que dictó, fue este a favor de los patrones. Y en Cananea volvía a tomar un papel negativo ya que el mismo estado ayudo a acabar con la huelga, invadiendo con el ejército y asesinando a la mayor parte de los trabajadores sólo por que éstos luchaban por sus derechos de los cuales tenían todo el derecho que tiene la persona humana.

La Revolución Mexicana nace del agricultor, del trabajador del campo, nace de la explotación que el obrero es objeto de las tiendas de raya, esto es lo que provoca la Revolución.

Antes de que se legislara en forma concreta -- los derechos o la declaración de Derechos que están establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política se manifestaron diversas formas para crear una legislación en materia del trabajo; el primero de esos intentos fue:

- 1.- La ley de Villada que regula en cierta forma el contrato de trabajo, la indemnización de trabajo se basa en los reglamentos Europeos, establece la competencia para derrimir las controversias del trabajo entre patrón y trabajador.
- 2.- El segundo intento fue la ley de Bernardo Reyes en Noviembre de 1906 siendo éste Gobernador de Nuevo León en donde deja a al juez primera instancia resolver las controversias de trabajo.
- 3.- El tercer intento fue la ley de contratación de peones y se deja al jefe político decidir en -- las controversias del trabajo.
(al presidente municipal).

" En el año de 1911 por mandato presidencial -- se crea el Departamento de Trabajo".

4.- El cuarto intento fue la ley de Agustín Benlaza. Sufre una modificación y la substituye la ley de 1915; esta ley es de lo más importante, daba un concepto de lo que era trabajador y hace la distinción entre Empleado y Obrero:

- a) Obrero: Labor manual
- b) Empleado: Actividad Intelectual

Establece también una jornada máxima del trabajo de 9 horas con descanso de una hora si el trabajo era - - continuo, también habla de lo relativo a las jornadas a - destajo. Lo importante es que esta ley señala al patrón el límite de horas de trabajo.

5.- El quinto intento fue la ley de Cándido Aguilar del 14 de Octubre de 1914 (ley de trabajo de Veracruz). Es la que establece un descanso obligatorio semanal un día y dice que debería ser el domingo, también estableció los días de fiestas, una organización social a través de asistencia - médica del patrón hacia el trabajador de la empresa, también otorgar las medicinas necesarias.

6.- El sexto intento de la ley fue el de Agustín Millán. Establece nuevas disposiciones de lo que es asociación profesional totalmente civilista.

7.- El séptimo intento fue la ley sobre la contratación de trabajadores de 1914 este es un proyec

to de ley sobre contratación. Este decreto que no llega a transformarse en ley se proyecta bajo el decreto promulgado por Carranza para las condiciones de los obreros y peones. Tiene una serie de disposiciones, que establecía la jornada de 8 horas, a partir de esta época comienza a limitarse las 8 horas de la jornada de trabajo.

- 8.- El octavo intento fue en el Estado de Yucatán - se crea una ley, que crea el consejo de Conciliación y el tribunal de arbitraje en 1914.

Posteriormente se promulga la ley de Salvador Alvarado que fue militante del sureste, fue un hombre -- con influencia por las ideas socialistas de esa época, -- durante su mandato promulgó cinco leyes: Ley del Trabajo, Agraria, Catrasto, Municipio Libre y Hacienda.

Hasta esta época los patrones eran los que decidían sobre las condiciones de los trabajadores , se establece límite al patrón, se define qué son accidentes de trabajo, enfermedad profesional, e indemnización. Lo importante de esta ley es la creación de las juntas de conciliación y establece dos tribunales.

En el año de 1916, Don Venustiano Carranza envía un decreto al consejo Constituyente, el cual sería después La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esta Constitución esta formada de 9 títulos y 136 preguntas: las 29 primeras constituyen los derechos fundamentales del hombre y la forma de la llamada parte

dogmática; los artículos 27 y 123 consagran las garantías sociales; y los restantes regulan el capítulo geográfico, las formas de gobierno, la división de poderes, la distribución de poderes, la distribución de facultades entre los órganos federales y locales, la Supremacía de la Constitución y su inviolabilidad y reciben el nombre de parte orgánica.

En su artículo 123 establece todo lo relacionado con la protección del trabajador, sus derechos, la forma de resolver sus conflictos y consagra la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.

El 18 de agosto de 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo, esta surgió después de varios intentos legislativos para crear una ley que acabará con las irregularizaciones en materia de trabajo, establecía las características básicas entre el obrero y el patrón.

La ley del Trabajo de 1931 tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970. A partir del día 1 de mayo de 1970 dejó de regir la ley de 1931, y empezó su vigencia la del 1 de mayo de 1970. En el año de 1980 esta ley tuvo algunas reformas y amplió algunos artículos; pero todavía no logra la unificación deseada para poder dar una interpretación general y uniforme en sus preceptos.

C A P I T U L O VI

ORGANISMOS EXISTENTES EN MATERIA LABORAL PARA LA INTERPRE-
TACION DE LA LEY.

El nacimiento de los órganos decisorios en materia laboral surgen durante la Revolución Francesa, durante la cual tomaron auge las ideas de libertad, igualdad y fraternidad, como reacción a una necesidad filosófica que diera como base un nuevo sistema que permitiera la libertad a los hombres, que se habían visto privados de ella por el despótismo de la nobleza, que hiciera posible el anhelo de igualdad entre las personas que eran desiguales sólo por ser de diverso linaje y que hiciera accesible un trato hermanable entre seres, que habían tenido durante siglos condiciones sociales diferentes. Sin embargo, alejados de la realidad aunque en el fondo con bellas ideas, no dieron por ello un resultado práctico, el hombre no es ni será nunca libre, nunca podrá llevar a cabo indiscriminadamente la conducta que quiere por que ella siempre estará limitada por la interacción de conducta de los demás.

Al desconocerse la realidad en que viven los seres humanos, mediante el error a que inducían, las ideas nacidas de la Revolución Francesa, acentuó aún más la desigualdad y la falta de libertad de aquellos que privados de

capital, tenían como único recurso para lograr la satisfacción de sus necesidades, el trabajo.

Debido a que la idea de igualdad no permitió que se creara artificialmente una desigualdad, no se permitieron la creación de asociaciones profesionales o sindicatos, que sumaban las fuerza de sus agremiados en defensa de sus intereses, privando en este caso, a los trabajadores, del único recurso para equilibrar su desigualdad. Debido también a que se suponía una libertad y una igualdad; que no existía, no se protegió al débil en contra del fuerte obligándolo a contratar su trabajo con el capitalismo, que disponía de mayor poder y mayor fuerza, proporcionados por su propio capital, que merced a ese poder y a esa fuerza, imponía su voluntad al trabajador, obligándolo a aceptar las condiciones de trabajo que él quisiera y en consecuencia quedando el trabajador privado en la realidad de igualdad y libertad.

El sistema nació de la Revolución Francesa, desconoció la lucha que existe entre los seres humanos y no preveio las consecuencias, que en las clases menesterosas iban a tener la aplicación de su postulado.

La influencia de las ideas de la Revolución Francesa, hizo que ellas pronto se propagaran por todo el mundo y como quisiera que fuera eran ideas que permitían una mejor forma de vida, una mejor ampliación de las técnicas recién descubiertas, las industrias fueron grandemente fomentadas creciendo con ellas la masa de trabajadores que en ellas laboraban.

Sin embargo, a pesar de la gran técnica industrial la clase obrera seguía en la miseria, explotada por la clase capitalista. A pesar de que el derecho, no protegía, ni siquiera permitía la constitución de las asociaciones profesionales, los trabajadores se unieron en defensa de sus intereses constituyendo sindicatos, lucharon -- por una más equitativa repartición de la riqueza que ellos ayudaban a producir; como no se daba medios jurídicos para la solución de los conflictos colectivos, los medios de - lucha con que contaban los trabajadores, fueron el boicot, la huelga, el sabotaje. Trataron de convencer a los patrones de lo justo de sus reclamaciones, pero éstos sordos a sus quejas reprimieron brutalmente toda manifestación - de reclamo.

Los contratos individuales de trabajo eran regulados y permitidos por el derecho civil y aunque la solución de las controversias que se presentaban con motivo - de su celebración requerían un procedimiento y una reglamentación jurídica de otro tipo, que no existía, no fueron este tipo de conflictos los que a través del proceso civil se solucionaban, justa o injustamente, los que presentaban un problema mayor y angustioso eran los conflictos colectivos debido a las circunstancias que los acompañaban provocando la inestabilidad social, inherente a - la lucha entre dos clases sociales.

No era permitido plantear jurídicamente un conflicto que se refería a una coalición de trabajadores o a una asociación profesional, de tal manera que este tipo de conflictos eran resueltos por medios ajenos al derecho.

Mediante presión económica, una vez, mediante la fuerza, u otras.

Las coaliciones de trabajadores y las asociaciones profesionales de trabajadores, muchas veces se vieron obligados a hacer justicia por propia mano y a reclamar violentamente, lo creían su derecho pusieron por lo tanto en peligro la estabilidad y la existencia de la sociedad, del estado y del derecho, inclusive las estructuras de los sistemas sociales, políticos, jurídicos y económicos dejaron en algunas ocasiones de existir y hubieron de ser substituidos por otros.

Una vez que en cada país se percataron que los sistemas tradicionales, no satisfacían las necesidades sociales a las cuales estaban destinados, se vieron en la necesidad de reformarlos, a fin de lograr su objetivo; así unos más otros menos permitieron y regularon la creación de un más justo derecho de los trabajadores a la riqueza que ayudaban a producir, procuraron restaurar el equilibrio de fuerzas, desconocido por la teoría liberal, permitiendo las asociaciones profesionales de trabajadores regulando la lucha de éstas contra las clases patronales regulando el acceso a los sistemas jurisdiccionales, creándolos de manera que satisficiera su objetivo.

Las propias peculiaridades de los conflictos entre el capital y el trabajo, hicieron, necesario que se creara un sistema de derecho, acorde con esas peculiaridades que permitieran un equilibrio de fuerzas entre -

las clases sociales pertenecientes a los dos factores de la producción, protegiendo en consecuencia a los trabajadores.

La jurisdicción del trabajo como parte del sistema del Derecho de Trabajo, participa de sus peculiares ideas esto debe ser acorde al derecho que va aplicar, si el Derecho del Trabajo, protege al trabajador como medio de lograr un equilibrio, la jurisdicción del trabajo también debe proteger al trabajador, de manera congruente con el sistema que la creó o al cual pertenece.

Durante el imperio de las doctrinas liberales y con motivo de los contratos individuales se permitieron, en algunas ocasiones y con competencia para conocer de ciertas partes de los contratos de determinados tipos de conflictos, la constitución de Tribunales Especiales de Trabajo. Sin embargo, salvo algunas excepciones, los tribunales de trabajo y la lucha de los trabajadores para lograr su instalación y funcionamiento, corren parejas, con la lucha sostenida por las asociaciones profesionales de trabajadores para lograr el derecho sustantivo del trabajo. Es por eso que inicialmente se presenta como un medio de resolver los conflictos colectivos de trabajo y no los individuales, supuesto que son los colectivos, los que ponen en peligro a la sociedad, debido a la fuerza y violencia con que se presentan.

El sistema jurisdiccional del trabajo, nació como un producto y como una necesidad social, a fin de dar

acceso a ella, a la decisión de las controversias provocadas con motivo de la aplicación del derecho del trabajo, regulador de las conductas de los patrones y trabajadores como pertenecientes a dos clases sociales diferentes y a dos factores de la producción. Es un sistema con métodos propios, diferentes a los de la jurisdicción civil o penal, adecuado para lograr una eficaz aplicación del derecho del trabajo y por ende, con una estructura diferente, acorde con sus propios objetivos. Los órganos decisorios en materia laboral, nacieron debido a la necesidad, de hacer más eficaz la aplicación del Derecho del Trabajo.

En la Legislación Mexicana, los Organismos que se encargan de la Interpretación de la Ley Laboral nacieron como un producto y como necesidad social, dadas las circunstancias en que se encontraba el trabajador y la desigualdad económica al no poder llevar a los Tribunales su conflicto. Ya que los tribunales que regulaban este tipo de controversias eran los tribunales civiles.

Pero la idea de crear órganos y leyes que reglamentarán en los tribunales de trabajo y contar con los organismos apropiados para la aplicación de una ley laboral, surge antes del constituyente, antes de la Revolución Mexicana, cuando los trabajadores y los campesinos pasan por una situación muy crítica e injusta y al mismo tiempo inhumana, es entonces cuando surgen algunas leyes que intentaban regular las relaciones laborales existentes y entre ellas se encuentra la del año de 1914, la Ley del Salvador Alvarado, estableciendo en ella un mejoramiento de las condiciones del trabajador mediante un régimen individua-

lista y liberal, y siendo esta ley la primera en mencionar la importancia de crear las juntas de Conciliación y Arbitraje y mencionando que se deben de integrar con representantes de los patrones y representantes de los trabajadores, nombrando un juez que sirviera de mediador e indica que si no se establece nada se dejará al Gobernador la solución del problema.

En el año de 1917 la Constitución consagra la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son verdaderos tribunales y estableció que era de la supervisión de la misma las Juntas de Conciliación y Arbitraje -- estableciendo que se legislará localmente y no federalmente indicando que en materia del trabajo ferrocarrilero -- sería la Secretaría de Industria y Trabajo, la indicada -- para conocer de los conflictos de los trabajadores, siendo la Federación la que establece la competencia de la Secretaría para dar carácter minero, y textil.

El Derecho del Trabajo y su sistema jurisdiccional, son el producto, relativamente reciente de una lucha de clases que a su vez deriva del avance en la técnica, la economía y del desarrollo de la industria en particular.

C A P I T U L O VII

CRITERIOS DE TRATADISTAS MEXICANOS

La manera en que ven los tratadistas, la forma de interpretar la ley y tener un sólo criterio uniforme de la misma es la siguiente:

⁸El Maestro Rafael de Piña

Aplicar la ley significa, encontrar cual es la norma jurídica que mejor se adapta y que esta en contacto con las circunstancias del caso concreto. Establecer la certeza acerca de cual es el comportamiento que otros habrían debido tener en concreto en ejecución de aquella norma. Es necesario, pues realizar la adaptación del instrumento legislativo o la práctica a la realidad, y esta adaptación se efectúa por medio de la interpretación ya que no debe confundirse la interpretación jurídica con el concepto de interpretación del Derecho. El concepto de interpretación jurídica es más amplio que el de interpretación del Derecho, concebido como el conjunto o totalidad de las normas del derecho positivo, de un determinado país. El objetivo de la interpretación no son exclusivamente las normas de esta naturaleza, sino también los hechos y los actos

⁸

De Piña Rafael, Elementos de Derecho Civil Mexicano Pag. 175, 178 y 180.

jurídicos, de los juriconsultos, los resultados de la práctica, de las pruebas en el proceso, los proyectos legislativos.

La interpretación jurídica es en el género y la interpretación del Derecho una especie de interpretación jurídica. La interpretación de las normas jurídicas en general, se realiza por órganos legislativos (interpretación autentica) por los tratadistas (interpretación doctrinal o científicas), por los órganos jurisdiccionales, interpretación judicial y por el "hombre de la calle" interpretación vulgar).

La variedad de órganos y personas de quien procede a interpretar no influye en su naturaleza. Los distintos sistemas de interpretación del derecho son utilizados frente a cualquier norma jurídica, cual fuera la rama que pertenezca a ese criterio sin duda alguna tiene contradicción, ya que existen criterios específicos de interpretación distintos de los indicados para el derecho en general.

El Maestro Chiovenda, también concede extraordinaria importancia a la interpretación histórica de la ley procesal, existen normas procesales que perdieron toda razón de ser históricas y no por esta razón el intérprete puede rechazar su aplicación, sino que debe señalarlas al legislador para las reformas oportunas, otras pueden responder aún a las condiciones actuales, pero entendiéndose hoy de distinta manera que en épocas pasadas, no en cuanto a su contenido sino en cuanto a sus fines; y esto puede --

influir en los límites y formas de su aplicación.

El Maestro reconoce la trascendencia de la interpretación doctrinal para la ley procesal recordando -- que los criterios para el reparto de la carga de la prueba están determinados en gran parte por la doctrina, que en estos casos adquiere el carácter de un principio general del derecho y reproduce los principios fundamentales que el Maestro Manzini concreto en los términos siguientes:

- a) El principio lógico del proceso esta representando por esta fórmula, selección de los medios más seguros y expeditos para buscar y descubrir la verdad y evitar el error.

- b) El principio jurídico que tiende a proporcionar a los litigantes la igualdad en la contenida -- y la justicia en la decisión.
Por eso la máxima garantía social de los derechos con el menor sacrificio de la libertad individual.

- c) El principio económico, que exige que los pleitos no sean materia de graves impuestos y que -- tiende a evitar que por su duración por los -- gastos, sea sólo accesible a las personas que -- ocupan una situación económica privilegiada.

La interpretación del Derecho Procesal Mexicano

debe tener siempre como punto de referencia los principios contenidos en la Constitución Federal, que traduce el pensamiento político de la Nación respecto al proceso en cualquiera de sus manifestaciones.

En consecuencia, cabe afirmar que la interpretación del Derecho Procesal del Trabajo entendida como la actividad intelectual encaminada a descubrir el verdadero sentido de una norma de esta naturaleza, así como el resultado de esa actividad no tienen caracteres distintos de los que se atribuyen a las normas jurídicas en general. Es sin embargo, conveniente señalar que la interpretación del derecho procesal del trabajo, como la del derecho del trabajo en general, alcanza su máxima eficacia a través del artículo 123 Constitucional que es el fundamento de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición alguna en su interpretación lo que merece estimarse como un acierto. La fijación de las reglas de interpretación del derecho debe confiarse a la doctrina no a la legislación. Las reglas de interpretación son reglas técnicas, que no hay ninguna utilidad en convertir en norma de derecho.

⁹El Maestro Guillermo Cabanellas, dice: que respecto a interpretación de las leyes laborales, la interpretación en el ámbito de trabajo y en lo jurídico general consiste en la

⁹Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Tomo I Pag. 554, 558, 560 y 562.

aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general en un caso concreto.

La peculiaridad de los principios y métodos de interpretación laboral no afectan al concepto de la interpretación de las leyes en el ámbito del trabajo y en lo jurídico general, consiste en la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su eficacia general en un caso concreto.

Aunque algunos legisladores hayan prohibido o limitado la interpretación de textos legales, como hizo Justiniano al reservarse la exclusiva de interpretación de las compilaciones por él promulgadas.

La interpretación jurídica por excelencia es la que pretende descubrir para sí misma (comprender) o para las demás (revelar) el verdadero sentido de una disposición.

En principio sólo se debe de interpretar las normas que así lo quieran, por el equivoco de su letra o por contradecir esta el espíritu de la ley.

La técnica de la interpretación laboral parte de preceptos inciertos al ocuparse el legislador para remediar esta parquedad y como afirmación de regla propia, que la interpretación laboral se debe efectuar teniendo

en cuenta la finalidad de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patrones y trabajadores dentro -- de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

PRINCIPIOS GENERALES DE INTERPRETACION

- 1.- Cuando la ley está concebida claramente hay que estar a su letra y no desnaturalizarla protestando penetrar en su espíritu.
- 2.- Las palabras deben entenderse según su significado natural, salvo constar que el legislador - las aplica con otro sentido.
- 3.- En caso de ser patente la voluntad del legislador predominará esta sobre lo literal.
- 4.- No debe hacerse excepciones o distinciones cuando las disposiciones de la ley son generales y - absolutas.
- 5.- La excepción confirma la regla en los casos no - exceptuados.
- 6.- Cuando concurre la misma razón debe concurrir la misma disposición.
- 7.- El argumento a contrario Sensus tiene bastante - fuerza cuando se trate de interpretar una regla jurídica.

- 8.- La ley anterior sólo se entiende de corregir o derogar en cuanto expresa la ley posterior.
- 9.- En materia favorable las palabras de la ley deben entenderse con la mayor amplitud.
- 10.- La ley que concede lo más, permite o concede lo menos.
- 11.- Si la ley prohíbe lo menos, prohíbe también lo más.
- 12.- Cuando la ley se muestra indulgente para lo pasado, se entiende que restringe para el futuro.
- 13.- La costumbre es excelente interprete de la ley, según consejo de Digesto, respecto a la interpretación general y en cuanto a la interpretación laboral es la siguiente:
 - a) El tuitio, por el que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda.
 - b) El de la permanencia en el empleo, por el cual la interpretación debe hacerse a favor de la subsistencia del contrato de trabajo, y no por su disolución.
 - c) El de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

- d) El de la responsabilidad de empresario y trabajadores en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

10 El Maestro Trueba Uribe nos dice: Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social. El precepto establece una norma general de interpretación para los juzgadores, pues éstos siempre deben tomar en consideración al interpretar los preceptos laborales, la justicia social, la tutela, el mejoramiento y dignidad de los trabajadores.

Sin embargo, este precepto entraña una contradicción ideológica, por que si bien es cierto que las normas de trabajo conforme al artículo 2° de la ley del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social y en el artículo 5 se completa el concepto establecido que las leyes de trabajo son de orden público y la justicia social una contradicción ideológica. En efecto, el orden público se encuentra integrado por los llamados derechos públicos subjetivos es decir, por normas de -

10 Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo comentada, Art. 18.

10 Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del trabajo Pag. 42, 44 y 45.

derechos públicos que son normas laborales que entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo e integrador en beneficio del trabajador, de aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido del precepto. La ley del trabajo no es derecho público es derecho social, no es norma de subordinación, sino de protección, integración y reivindicación entre el artículo 2 y 5 de la ley existe una contradicción ideológica que origina serios problemas, especialmente en la práctica, ya que el campo procesal las leyes de orden público son de aplicación estricta, en tanto que las normas de -- derecho procesal del trabajo por su naturaleza social, -- deben interpretarse en beneficio de los trabajadores, ten dientes no sólo a mejorar sus condiciones económicas, sino también para suplir sus deficiencias o reivindicar sus derechos.

Hemos escuchado muchas veces que todo el derecho tiende a la realización de la justicia, lo que sólo es parcialmente cierto, porque en una sociedad dividida en clases y en la que impera la explotación del hombre -- por el capital, el derecho y el estado tienden más que a la justicia para todos, a la defensa de los intereses de la clase dominante. Fue el derecho del trabajo, con la idea nueva de la justicia social, quien planteó el problema en su dimensión verdadera: Al ordenamiento impuesto -- por el capital, la clase trabajadora impuso en la constitución de 1917 un estatuto nuevo y distinto cuya finalidad consiste en atender en el presente la explotación del

hombre y la medida en abrir las puertas a los trabajado-- res para que puedan luchar por una sociedad en la que de-- saparezcan la explotación y enajenación del trabajo, por esas razones la comisión se decidió por una interpreta--- ción final, armónica con la naturaleza y los fines del -- derecho del trabajo. Por lo tanto las juntas de conciliación y arbitraje y el intérprete en general deben procu-- rar que sus interpretaciones coadyuden en la realización de las finalidades de las normas, para lograr este resul-- tado es preciso que el intérprete se aparte del formalis-- mo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues sólo entonces podrá - - aprender el sentido autentico de las normas y su consecuente finalidad. Por otra parte y esta es una nota esencial para la vida futura de la ley nueva. No deberá perde de vista el intérprete que el derecho nuevo no esta formado - por normas teóricas salidas de leyes o libros extraños; -- sino por normas que expresan las necesidades y anhelos de la clase trabajadora. De estas consideraciones se refiere a que la interpretación de la ley no debe hacerse con apo-- yo en las enseñanzas de los maestros extranjeros por que - ellas están referidas a otras realidades y a otras normas.

El artículo 18 es el fruto de las anteriores --- reflexiones, las que se hayan expresadas en un párrafo de la exposición de motivos:

El proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho -- del trabajo: La justicia social, la idea de la igualdad,

y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres un nivel decoroso de vida.

El párrafo último del artículo 18 contiene un principio largamente esperado por los trabajadores " En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador". El mandamiento es una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social pues si el propósito de nuestro estatuto es el trabajador, la solución contraria constituiría un beneficio al capital lo que no esta ni puede estar en las finalidades del derecho de trabajo, puesto que existe una duda -- que equivale a la igualdad de posibilidades o de circunstancias al otorgar una preferencia injustificable al capital.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en si, sino se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos profesionales, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa y una duda que no haya podido resolverse por reglas legales o convencionales, en ocasiones la duda es tan compleja por entrelazarse las instituciones o sus preceptos que resulta complicado resolver cual es la norma más favorable al trabajador ya que salvo una facultad excesiva permite seleccionar todo lo más favorable y desdeñar todo lo perjudicial.

Para superar este conflicto se requiere confron

tar las disposiciones, analizar sui géneris, fijar su espíritu de las normas y concretar la finalidad perseguida que en oportunidad sacrifica parcialmente a un trabajador aislado para una mayor cantidad de beneficios colectivos de la profesión, así cuando la interpretación aislada de un precepto favorezca a un trabajador, pero perjudica a la mayoría de sus iguales, hay que inclinarse por el interés general. Es decir que al seguir conflictos de beneficio entre el trabajador individual y los trabajadores, el principio pro-operario debe entenderse como la norma más favorable para el trabajador en general.

En las dudas cualitativa y cuantitativa se formulan:

- a) La comparación se debe iniciar aproximando el temor de ambas normas.
- b) A la apreciación subjetiva de los interesados se debe anteponer la consideración objetiva -- de los motivos que hayan llevado a dictar la regla jurídica superior.
- c) El cotejo entre las disposiciones se debe efectuar de manera concreta para establecer si la regla inferior es, el caso más o menos favorable para los trabajadores.
- d) Si se vulnera la intangibilidad de una regla imperativa y duda sobre la conveniencia de la

inferior para los trabajadores, se debe descartar esta última, otra posibilidad de aplicar -- con efecto retroactivo la norma más favorable - al trabajador con las reservas que suscribe la irretroactividad legal de principio se ha resuelto que cuando el trabajador ha cesado de trabajar después de la vigencia de una norma favorable aún por interpretación jurídica, beneficia al cesante.

C A P I T U L O VIII

LOS CASOS CONCRETOS PARA LA INTERPRETACION LABORAL

Los casos concretos que a continuación se transcriben han sido analizados y estudiados un año después de que entraron en vigor las Reformas de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su sexta reunión y en ellas se alcanza a observar que aún falta una visión general en lo que respecta a una interpretación uniforme de las mismas.

PRUEBA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS, CUANDO EL ABSOLVENTE DEJO DE PRESTAR SUS SERVICIOS PARA LA DEMANDADA.

P L A N T E A M I E N T O

El artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de recibir la confesional para hechos propios de la persona que ya no presta sus servicios para la demanda, en caso de que el oferente de la prueba ignore el domicilio donde deba ser citada, la junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona, si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la junta lo hará presentar por la policía.

El precepto señalado contempla las siguientes hipótesis.

- a) Cuando el absolvente no obstante que fuera legalmente notificado no comparezca ante la junta

para el desahogo de la confesional a su cargo.

- b) Que el absolvente se haya mudado del domicilio que proporcionó la empresa.
- c) Que por su renuencia para acudir ante la Junta para desahogar la diligencia, haya sido presentado por conducto de la policía.

En el primer caso procedería declarar confeso fictamente al absolvente ¿Esa confesión ficta obligaría en forma absoluta a la demandada?

En el segundo caso, cuando se han ahotado todas aquellas medidas pertinentes para llegar al conocimiento del domicilio actual del absolvente y ante la imposibilidad de notificarlo, ¿La junta podría declarar esa prueba confesional para hechos propios como de irrealizable desahogo?

En el tercer caso y estimando la advertencia -- del absolvente, por la coacción sobre él ejercida, con sus respuestas aceptaría la imputación que le haga la parte actora, quizá falsas, para así perjudicar a la empresa.

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

En la primera hipótesis, a esa confesión ficta se le valoraría dentro del contexto de las demás probanzas recibidas, por lo que su valor no sería absoluto y su apreciación sería en conciencia como lo establece la fracción III del artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

En la segunda hipótesis, ante la falta del domicilio donde pueda ser notificado el absolvente, la junta podría declarar esa confesional como de irrealizable desahogo, continuando con el procedimiento para no contravenir el término de 30 días que para la recepción de las pruebas señala el artículo 883 de la ley invocada. En la tercera hipótesis se estimarán las circunstancias particulares en

que incurrió la ruptura de la relación laboral entre la empresa demandada y el funcionario; y su apreciación también deberá ser en conciencia.

PRUEBA CONFESIONAL, DESAHOGO A CARGO DE PERSONA SORDA, MUDA O SORDOMUDA, APLICACION ANALOGICA DE LOS ARTICULOS 809 Y 816 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

P L A N T E A M I E N T O

En la práctica diaria de los Tribunales del Trabajo se observa que en el desahogo de la prueba confesional la ley de la materia no contempla cómo rendirá su declaración el absolvente cuando es mudo, sordo o sordomudo, ni cuando el ponente no hable el idioma castellano. Ahora bien como en el desahogo de las pruebas documentales y testimoniales sí existe una regulación al respecto, se propone una solución idéntica tomando en cuenta la teoría de equivalencia de las condiciones, encuadrada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

T E S I S

Espóricamente se presenta el caso de que la persona que ha de absolver posiciones es muda, sorda o sordomuda, o no habla el idioma español, la junta ante la situación nombra un intérprete para desahogar la prueba confesional de mérito. Cabe mencionar que la ley laboral sobre el particular es omisa, ya que no establece reglas que normen los casos en que los absolventes no puedan responder por si mismos de palabra, sin la presencia de asesores ni ser asistido por persona alguna, como dispone la fracción III del artículo 790 del Código laboral, pero tratándose de pruebas documentales y testimoniales sí establece una regulación al respecto, ya que el artículo 809 de la ley invocada expresa:

"Los documentos que se presenten en idioma extranjero, deberá acompañarse de su traducción; la junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de 5 días que podrá ser amplio por la junta, cuando a su juicio se justifique". Por su parte el numeral 816 previene: "Si el testigo no habla -- el idioma español rendirá su declaración por medio del intérprete que será nombrado por el Tribunal el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentar su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete".

En tal virtud para no recurrir a los principios generales contenidos en el artículo 17 de la Ley de la Materia se propone que el artículo 790 sea adicionado con -- una fracción VIII que quedará como sigue:

VIII.- Si el absolvente es sordo, mudo o sordomudo deberá contestar por escrito en el acto de la audiencia, o rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal.

C O N C L U S I O N

La adición propuesta es con el objeto de qué se regulen los casos especiales de la prueba confesional.

PRUEBA TESTIMONIAL MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE
CUANDO EL TESTIGO NO SE IDENTIFICA EN EL TER-
MINO CONCEDIDO POR LA JUNTA.

P L A N T E A M I E N T O

El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo - establece las normas que han de observarse en el desahogo de la prueba testimonial precisándose en la fracción II, - que: "El testigo deberá identificarse ante la junta cuando

así lo pidan las partes, si no puede hacerlo en el momento de la audiencia la junta le concederá 3 días para ello". Planteándose la interrogante en el sentido de cuál será la actitud que ha de asumir la junta, cuando el testigo se -- abstiene de identificarse en el término concedido.

Ante tal situación, consideramos que la junta - tiene dos opciones:

PRIMERA.- La de decretar la deserción del testimonio.

SEGUNDA.- Hacer uso de los medios de apremio a efecto de que el testigo se identifique ante la junta.

De lo anterior resulta la conveniencia de uni--ficar el criterio respecto del cual deberá ser el apercibi--miento que la junta haga al testigo para que se identifi--que.

Para quienes sostienen que el apercibimiento -- debe ser la deserción del testimonio, hemos de manifestar que no compartimos tal criterio, en virtud de que el testi--go es un auxiliar de la justicia, por lo tanto, una vez -- que ha rendido su declaración, la misma pertenece al tribu--nal y de ninguna manera a las partes en conflicto pues se--rá grave que un testigo que ha declarado sobre hecho que - le contestan y que es de gran utilidad al tribunal para el conocimiento de la verdad, se tuviera que desestimar por - la razón de que no se identificó ante la junta posterior--mente a la fecha en que rindió su testimonio; por otra - - parte, si el oferente de la prueba manifestó estar imposi--bilidad para presentar al testigo ante la junta a que de--clare, la misma imposibilidad va a existir para presentar--lo con el objeto de que se le identifique.

T E S I S

Estimamos que si la declaración rendida por el testigo está en poder de la junta, la que debe hacer uso de los medios de apremio que la ley señala a efecto de que el testigo se identifique ante el tribunal y no optar por la diserción del testimonio rendido.

C O N C L U S I O N

Cuando el testigo sea requerido para que se -- identifique ante la junta deberá apercibirse al testigo, en hacer uso de los medios de apremio para que se dé cumplimiento a la resolución del tribunal.

PRUEBA TESTIMONIAL, CRITERIO DE INTERPRETACION
PREFERENTE AL DESAHOGO POR EXHORTE DE LA.

P L A N T E A M I E N T O

El oferente de la prueba testimonial no puede formular preguntas y la contraparte repreguntas directamente ante la autoridad exhortada.

T E S I S

Una correcta interpretación del artículo 817 -- de la Ley Federal del Trabajo en concomitancia con los -- preceptos 813 fracción III y 818 de la propia ley invocada, nos permite establecer que cuando se ordena el desahogo de la prueba testimonial por exhorto, la autoridad exhortada carece de facultades para calificar preguntas y repreguntas que sean formuladas por escrito o que sean -- articuladas de palabra hablada al efectuar la diligencia de recepción de la prueba testimonial a que se contrae el exhorto librado.

C O N C L U S I O N

Que se fije como criterio de interpretación -- que el oferente de la prueba testimonial no pueda formular preguntas y la contraparte repreguntas directamente -- ante la autoridad exhortada.

PRUEBAS, IMPEDIMIENTO MEDICO PARA DESAHOGARLAS,
INTERPRETACION DEL ARTICULO 785 DE LA LEY FEDE-
RAL DEL TRABAJO.

P L A N T E A M I E N T O

El supuesto previsto por el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de que alguna persona no pueda concurrir ante la junta, por enfermedad u otro motivo justificado, para absolver posiciones o contestar -interrogatorio, obliga a las juntas a señalar nueva fecha para el desahogo de la prueba y en caso de que subsista -- el impedimento, la junta debe citar al médico que haya suscrito el dictamen, pero al mismo tiempo debe fijar una fecha para el desahogo de la prueba, contados alternativamente para su recepción:

- a) Si el médico comparece a ratificar el dictamen, la junta deberá trasladarse al domicilio de la persona y en aquel lugar recibir la prueba.
- b) Si por el contrario, el médico no ratificar el dictamen, la audiencia se desahogará en el local de la junta con las consecuencias jurídicas inherentes al caso para el supuesto de que la persona citada no comparezca.

T E S I S

Como la redacción del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo no es muy clara, se desea establecer una interpretación sobre este concepto, a efecto de que no se retarde el procedimiento al dilatarse el desahogo de las pruebas, por lo que se propone este criterio mediante el cual la junta sóloamente difiera una vez el desahogo de la audiencia respectiva, y en el momento del diferimiento fije una nueva fecha y de subsistir el impedimento, exija la comparecencia del médico a ratificar el dictamen, pero al mismo tiempo fije una fecha definitiva para

la recepción de la prueba, que será en el domicilio del citado de subsistir el impedimento o en el domicilio de la -- junta, pero estimándose que la autoridad no debe de esperar hasta que comparezca el médico para saber si subsiste o no el impedimento y para fijar después de esto nueva fecha --- pues con ello se agravaría el retardo del procedimiento y - en cambio cuando obligadamente difiera por segunda vez la - audiencia, la autoridad independientemente de que obtenga la ratificación del médico, ya previamente habrá señalado - fecha y momento para el desahogo de la prueba, misma que se rá recibida según las circunstancias que prevalezcan en el local de la junta o en el domicilio del citado.

C O N C L U S I O N

Que al interpretarse los supuestos previstos en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia de desahogo de la prueba correspondiente no espere, después de haber diferido dos veces la audiencia, hasta que el médico ratifique o no su dictamen para fijar nueva fecha, sino que lo haga en el momento en que determina el diferimiento por segunda ocasión, a efecto de no perturbar la celeridad que debe ser característica de los juicios laborales.

PRUEBA PERICIAL, INTERPRETACION DEL ARTICULO 823 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

P L A N T E A M I E N T O

El artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, -

expresa: "La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes."

En algunas juntas tanto Federales como Locales, se interpreta este artículo, en el sentido de que podrán participar en el desahogo de la prueba, con sus peritos -- las partes si ofrecen la prueba o hace suyo el ofrecimiento de la contra parte; pues en caso contrario únicamente se podrá intervenir para repreguntar al perito, pero no para presentar al de su representación en la fecha señalada para el desahogo de la prueba.

T E S I S

En nuestro derecho, la prueba pericial influye en el ánimo del juzgador, y éste la valorizará a su criterio.- Por su propia naturaleza la prueba pericial es coligiada ya que en el caso de que únicamente se rinda por un sólo perito y éste no sea designado de común por las partes. la prueba no se perfeccionó y por lo tanto carece de valor probatorio pleno.

Nuestro máximo tribunal, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado criterio en ese sentido; que constituye jurisprudencia.

C O N C L U S I O N

El artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse en el sentido de que en el desahogo de -

la prueba pericial, pueden intervenir con sus peritos las partes en el juicio, independientemente de quién sea el oferente de la prueba, ya que por su naturaleza colegiada, esta prueba no se perfecciona al ser dictaminada por un solo perito, si éste no fue designado de común acuerdo por las partes.

Esto se evidencia con la lectura de la parte final del citado artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, que entraña la obligación de exhibir copia del cuestionario, para cada una de las partes.

CARGA DE LA PRUEBA, MOMENTO PROCESAL EN QUE LA JUNTA PUEDE REQUERIR AL PATRON PARA LA EXHIBICION DE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY DEBE CONSERVAR.

PLANTEAMIENTO

La presentación de esta ponencia tiene como eje fundamental convertir en realidad la Justicia Social y en concreto la Nueva Legislación Procesal que entró en vigor a partir del 1o. de mayo de 1980, con el propósito de acelerar la Administración de la Justicia del Trabajo e impedir que ésta se desvirtúe en el proceso a través de la corrupción.

Centrando la atención en el problema que nos ocupa y buscando lograr la inmediatez en el procedimiento tal como el Legislador lo señaló en la exposición de motivos a --

las Reformas a la ley y buscando que la Justicia sea rápida y expedita para el mejor desarrollo del proceso.

T E S I S

Desde el punto de vista que nos ocupa, si bien es cierto que las reformas procesales tratando de dar al trabajador la Justicia Social que el Legislador ha querido -- que se le otorgue al señalar que cuando el trabajador con los medios de pruebas que aportó en el procedimiento, no pueda acreditar fecha de ingreso, antigüedad, faltas de -- asistencia, la determinación del contrato de trabajo duración de jornada, pago de días de descanso, disfrute de vacaciones, monto de salario, la junta, tendrá la obligación de requerir al patrón para que exhiba los documentos que - de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, también es cierto que dicho precepto legal no establece el momento procesal oportuno en que la Autoridad Laboral requerirá al patrón por la exhibición de dichos documentos, lo que se presta a que los litigantes - prácticos con el ánimo de entorpecer la inmediatez en el procedimiento, puedan solicitar a la Autoridad, una vez -- cerrado la instrucción, se requiriera al patrón por tales - probanzas haciendo nugatorio el derecho del trabajador y - la intención del Legislador de que la Justicia sea rápida y expedita.

Esto desde luego afecta profundamente la marcha - de la Justicia Obrera por dos sencillas razones:

1a.- Deja en posibilidad a la parte actora para que -

aún habiendo incurrido en errores en la presentación de su demanda o en la narración de sus hechos, los subsane.

- 2a.- Retarda el procedimiento, por que una vez la instrucción en el conflicto se tenga que desahogar más elementos de prueba en el mismo, por lo tanto deberá adicionarse el texto del artículo 784 de acuerdo a la siguiente:

C O N C L U S I O N

La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán, ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho.

PRUEBAS INDIRECTAS, INTERPRETACION DEL ARTICULO 880 FRACCION II CON EL ARTICULO 800 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

P L A N T E A M I E N T O

Si bien es cierto que de acuerdo con el artículo

800 Fracción II, sólo se pueden ofrecer nuevas pruebas en segunda intervención cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, para el caso de que en primera intervención se ofrezca un documento que posteriormente objete la contraparte, es válido tener por admitida la prueba de ratificación de ese documento, no obstante que se proponga en la segunda intervención, porque la parte que originalmente ofrece el documento ignoraba que iba a ser objetada su autenticidad.

T E S I S

La nueva Ley Procesal, recogiendo el criterio jurisprudencial que se formó durante la vigencia de la ley de 1970, exige en su artículo 800 que para la validez de un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, deberá ser ratificado si ha sido impugnado por la contraparte de tal manera que si en la audiencia a que se refiere el artículo 880, que es la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se propone como prueba un documento sin ratificación, ésta puede ofrecerse, en segunda intervención aplicando por analogía y mayoría de razón de la fracción II, del citado artículo 880 puesto que, en el ofrecimiento original el proponente de la prueba ignora si el documento va a ser objetado y si este evento sucede, es decir, cuando la contraparte hace uso de la palabra e impugna el documento, es valedero que se complemente, para no causar indefensión, con el ofrecimiento de la ratificación para que se cumpla con lo previsto por el

artículo 800, toda vez que la impugnación sobrevino después del ofrecimiento original.

CONCLUSION

Tratándose de una prueba de ratificación de documentos proveniente de tercero, ésta puede ofrecerse en segunda intervención en la audiencia de ofrecimiento correspondiente, sin controvertir la regla general establecida en el artículo 880 fracción II de la ley, por considerarse un caso de excepción a esta.

ALEGATOS, TERMINO PARA FORMULARLOS

PLANTEAMIENTO

Existe en algunas juntas la práctica de señalar audiencia para el exclusivo objeto de que las partes formulen sus alegatos, a la que generalmente no comparece ninguna de las partes, con el señalamiento de esta audiencia se contrarían los principios de concentración, celeridad y sencillez rectores del procedimiento laboral, por tanto para la formulación de los alegatos deberá procederse de la siguiente manera:

T E S I S

- 1.- Si la recepción de la última prueba ofrecida por las partes se realiza en audiencia, en la misma diligencia se les concederá a las partes la oportunidad de formular sus alegatos como lo señala el artículo 885 de la ley Federal del Trabajo.
- 2.- Si esa última prueba por desahogar fuese inspección, la recepción de un informe o bien se hubiese encomendado mediante exhorto a autoridad distante, en el mismo acuerdo en que la junta tenga por recibido el informe o desahogada la probanza,

se concederá a las partes un término de tres - - días para que formulen alegatos, con fundamentos en el artículo 735 de la Ley invocada.

C O N C L U S I O N

Resulta innecesario se señale una audiencia con el objeto exclusivo de recibir los alegatos de las partes, porque se contraviene los principios de concentración, celeridad y sencillez que establece el artículo 685 de la - - Ley Federal del Trabajo; concediéndose término de tres días para ello, en el acuerdo en que la junta tenga por recibido el informe solicitado o por desahogada la última probanza - ordenada que se practicó fuera del local de la junta.

AVISO DE RESCISIÓN, REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL ACUERDO POR EL CUAL SE ORDENA NOTIFICAR AL -- TRABAJADOR.

P L A N T E A M I E N T O

El artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación que tiene el patrón de notificar por escrito al trabajador, la fecha y causas de la rescisión, y en caso de que el trabajador se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, lo hará del conocimiento de la junta - proporcionándole el domicilio del trabajador y solicitándole la notificación correspondiente. La junta una vez que ha recibido la solicitud del aviso de rescisión a un trabajador, cuando estima que se satisfacen los requisitos de -- personalidad acreditada del patrón y la determinación de las causas invocadas, comisiona al actuario para que se constituya en el domicilio del trabajador y le notifique el aviso de rescisión.

T E S I S

Este trámite ha causado daño en el ánimo de los trabajadores a quienes en esta forma se les comunica la rescisión de la relación laboral que le unía con el patrón -- porque desconociendo la ley, dado que no son peritos en -- derecho, al recibir esa notificación a través de la junta - de Conciliación y Arbitraje consideran que es una situación sancionada y aprobada por la junta, y que consecuentemente la rescisión que le hace al patrón es procedente de pleno - derecho, absteniéndose los trabajadores de ejercitar sus -- derechos ante la autoridad que le notificó la rescisión.

A fin de evitar esa interpretación errónea deben unificarse los criterios para que las juntas señalen que el trabajador a quien se le comunica la rescisión de la relación laboral, tiene a salvo sus derechos para combatir legalmente esa res-
cisión.

C O N C L U S I O N

Las juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje en el acuerdo que ordena la notificación de la rescisión de la relación de trabajo, señalará que dicha notificación se realiza a petición del patrón, pero que no es una resolución de la junta, dejando a salvo los derechos -- del trabajador para si lo considera pertinente, los ejercite ante la misma junta que le notificó.

COMPETENCIA FEDERAL, DEMANDAS RELACIONADAS CON -
RESCISION FUNDADA EN LA CAUSAL DE INCUMPLIMIENTO
A LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

P L A N T E A M I E N T O

Se ha planteado el problema competencial en cuan

to a las demandas en que se invoca la rescisión imputable al patrón porque este incurre en la causal prevista en la fracción VII del artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo, por incumplir las medidas preventivas y de seguridad dis--cutiéndose si de ellas deben conocer las juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje.

T E S I S

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo han establecido en el artículo 699 las competencias de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se ejerciten acciones relacionadas con la capacitación y adiestramiento o con las medidas de seguridad e higiene.

Ahora bien, cuando el trabajador rescinde la -- relación laboral argumentando que el patrón incumplió con las medidas relacionadas con la seguridad e higiene que -- deben observarse en la fuente de trabajo, en los términos del artículo 51 fracción VII de la ley invocada, y demanda el pago de las prestaciones señaladas en los artículos 52 y 50 de la misma Ley, será competente para conocer de la - demanda la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en razón de que, la causal invocada emana del incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 132 fracción XVI y XVII de dicha ley; porque si el patrón se exceptionase - tratando de demostrar o acreditar que sí dio cumplimiento a la obligación, sus excepciones estarán relacionadas nece--sariamente con tales medidas de seguridad e higiene.

RECONVENCION, PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO NO NO COMPARECE EL ACTOR PERSONALMENTE A LA ETAPA DE DEMANDADA Y EXCEPCIONES.

P L A N T E A M I E N T O

Se han planteado algunos casos en que el trabaja--dor actor no comparece personalmente a la etapa conciliato--ria, ni la demanda y excepciones, y en esas circunstancias

el demandado reconviene al actor en los términos a que se refiere a la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y al no poder solicitar el propio actor la suspensión de la audiencia para estar en posibilidad de -- contestar la reconvencción se han suscitado dudas acerca de cual es el acuerdo correcto de la junta.

La fracción VII del artículo 878 de la ley invocada establece: "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud -- del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalado para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes".

De lo que se desprende que si el actor no estima oportuno contestar de inmediato la reconvencción, está facultado para solicitar de la junta de suspensión de la audiencia y ésta lo acordará así, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, debiendo entenderse que esa facultad se establece para que el -- trabajador esté en posibilidad de preparar la contestación a la reconvencción, que es una contrademanda; por ende, por mayoría de razón debe aplicarse el mismo principio si el - trabajador no ha comparecido personalmente a esa etapa pro cesal, porque se violaría la garantía, de audiencia en su prejuicio, pues no estaría en posibilidad de preparar la - contestación a la reconvencción; debiendo notificársele per sonalmente al actor la fecha de la continuación de la au-- diencia, no siendo admisible que esa reconvencción la con-- teste de inmediato el apoderado, del actor en ausencia del mismo, porque éste quedaría en estado de indefensión, al no poder controvertir los hechos que se le imputan.

C O N C L U S I O N

Para la nueva fecha señalada con motivo de la -- suspensión de la audiencia, el actor puede comparecer por medio de su apoderado mediante carta poder otorgada conforme el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo y para el caso de que resida fuera del lugar de la junta que conoce el juicio, mediante carta poder otorgada ante dicha junta, en los términos del artículo 694 de dicho ordenamiento, -- la que servirá para que lo represente ante cualquier auto-

ridad del trabajo; como se trata de la continuación de la etapa de demanda y excepciones; el actor está facultado para comparecer por medio de apoderado a contestar la reconvencción, conforme al artículo 692 fracción I de la ley invocada, ya que no encuadra dentro de ninguno de los supuestos de la etapa conciliatoria.

MENORES TRABAJADORES, NECESIDAD DE LEGISLAR PARA MENORES DE 16 AÑOS QUE PRESTAN SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS.

P L A N T E A M I E N T O

La Ley Federal del Trabajo vigente contiene normas de protección para los menores trabajadores, identificando como tales a los que se ubican en una edad entre los 14 y los 16 años. Para los menores de 14 años señala el artículo 22 la prohibición de utilizar sus servicios, que se entiende dirigida a quien los recibe.

T E S I S

Pese a la prohibición, la necesidad social obliga en la vida real a que algunos niños menores de 14 años laboren, entregando su fuerza física en la realización de múltiples y diversas actividades, en los ámbitos industrial, comercial y agrícola. Una sociedad consciente de sus deberes no puede soslayar una realidad, por tanto, aún cuando por principios de seguridad integral, física y educativa es mantener la protección a través de una prohibición para evitar al menor de 14 años un crecimiento débil-física e intelectual por el desgaste que produce la actividad laboral, esta no debe beneficiar a los patrones que violando tal decisión utilizan a criaturas con edad inferior a los 14 años, como en la actualidad.

C O N C L U S I O N

Se propone adicionar la Ley Federal del Trabajo

en el capítulo respectivo para regular y sancionar debidamente los servicios que los menores de 14 años presten aún contraviniendo la prohibición existente.

MENORES TRABAJADORES ADICION A LOS ARTICULOS 173 Y
180 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

P L A N T E A M I E N T O

Todo ciudadano en un país democrático como el nuestro tiene la más completa libertad consignada en el artículo 5 constitucional de dedicarse a la profesión industrial, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. Por ello proteger al menor como individuo y como grupo, no solamente es orientarlo hacia la superación, sino también protegerlo de la avaricia en que incurren determinados patronos sometiéndolos a trabajos no compatibles con su edad, capacidad, etc., es por ello que el Constituyente de 1917 al consagrar en el texto de nuestra Carta Marga el título "Del Trabajo y de la Previsión Social" previó lo referente al trabajo de los menores con base en las ideas liberales nacidas en Francia e Inglaterra a principios del siglo XIX.

En el período de la Independencia, el Presidente Comonfort decretó el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana en el que establecían ciertas normas respecto al trabajo de los menores, citándose entre ellos las referentes a la prohibición de que los menores de 14 años no podrían prestar trabajos sin la autorización de sus padres o de la autoridad política a falta de ellos.

En el artículo 123 aparatado a fracciones II y III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se dieron las bases sobre las cuales el Congreso de la Unión debería legislar sobre el trabajo de los menores, dando como consecuencia que en la Ley Reglamentaria a dicho artículo 173 de dicho ordenamiento se señala que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo; en su párrafo 1 nos dice: "Los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a la autorización de sus padres o tutores

y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, Inspector del Trabajo o de la autoridad política".

Para el mejor cumplimiento del artículo 173 citados es menester adicional al título V Bis con los siguientes artículos.

173-A "Es obligación de los sindicatos, de las juntas de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política que prestan la autorización respectiva para un menor, mayor de 14 años y menores de 16 -- para que pueda laborar en determinada rama de la industria, empresa o establecimiento y el de comunicar inmediatamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los estados de la República.

En relación a la competencia a que se encuentran sujetos las autorizaciones que se otorguen para tal efecto informando la edad del trabajador, empresa en que labora y fecha en que otorgó el permiso respectivo.

La adición que se pretende es dar a conocer a la Inspección del Trabajo el número de menores que laboran en determinada rama de la industria, empresa o establecimiento, con el fin de que ésta ejerza una mayor vigilancia sobre las mismas y den cumplimiento a lo establecido en el título mencionado, pues de lo contrario continuará nugatorio el derecho que como individuo tienen los menores trabajadores a una protección adecuada.

Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a I II III IV V y VI informar cada seis meses a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a las delegaciones en las diversas entidades federativas, o la Dirección de Trabajo y Previsión Social de los estados, el número de trabajadores menores que tengan a su servicio, indicando fecha de ingreso, edad. Autoridad que otorgará el permiso respectivo y situación actual en el puesto o trabajo que desempeñe.

CONCLUSION

Las anteriores adiciones a la Ley Federal del Trabajo que se pretenden, llevar al objeto de crear un mayor interés por parte de la inspección Federal del Trabajo e la vigencia a que están sujetas las empresas, industrias establecimientos, respecto de los menores trabajadores; dando de esta manera un cumplimiento efectivo a lo previsto por la ley de la materia.

PROCEDIMIENTO DE HUELGA, LA JUNTA QUE ASUMA COMPETENCIA POR INCOMPETENCIA DE OTRA, AL ADVERTIR LA FALTA DE LEGITIMACION DEL EMPLAZANTE, ESTA FACULTAD PARA NEGAR EL TRAMITE.

PLANTEAMIENTO

Quando un sindicato de trabajadores presenta un escrito de emplazamiento de huelga en contra de determinada empresa, teniendo por objeto la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo, y la junta que lo recibe, una vez notificado el escrito de emplazamiento, advierte que el asunto no es de su competencia, debe declararse incompetente y remitir el expediente a la junta designada por los trabajadores por considerarla competente, con fundamento en el artículo 958 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que por disposición expresa de dicho precepto, la declaración de incompetencia sólo puede hacerse después de haberse efectuado el emplazamiento. Ahora bien, al recibir el expediente la junta que asume la competencia está obligada conforme al artículo 923 a cercionarse si existe ya un Contrato Colectivo depositado ante ella y en el caso de aparecer ese contrato depositado, acuerda no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga, pues dicho artículo dice en lo conducente: no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existe un depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente.

El Presidente de la junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promoviente. En esas circunstancias la junta competente encuentra un contrato Colectivo depositado y resuelve no dar trámite al emplazamiento con fundamento en el artículo 923 citado.

El sindicato emplazante podría considerar que se han lesionado sus derechos aduciendo que al haber admitido la junta incompetente el escrito de emplazamiento a huelga, habiéndole corrido traslado a la empresa y posteriormente haberse declarado incompetente, tal admisión así como el emplazamiento debe reconocerse como validos por la junta de conciliación y arbitraje que asume la competencia, de conformidad con el artículo 928 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la citada junta debió concretarse a continuar con el procedimiento y únicamente estaba facultada para referir la fecha del estallamiento de la huelga, no así para analizar los requerimientos que establece el artículo 923 de el código laboral, toda vez ese análisis lo efectuó la junta de Conciliación y Arbitraje incompetente antes de dicho trámite del emplazamiento a huelga, por lo que al haber iniciado dicho trámite hasta la etapa antes señalada, esas actuaciones conservan su validez y por lo tanto resultaría que la junta competente estaba obligada a continuar con tal trámite sin hacer la declaración de improcedencia del mismo, como lo hizo; tanto más que si de acuerdo con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo las juntas no pueden revocar sus resoluciones, menos aún pueden hacerlo respecto de las resoluciones de las juntas distintas a la que hace esa revocación.

Esa tesis, conduce a la conclusión errónea de que, como las juntas de Conciliación y Arbitraje sólo pueden declararse incompetentes una vez hecho el emplazamiento, cuando el Presidente de la junta señalada como competente por los emplazantes, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 923 antes de iniciar el trámite del emplazamiento (de cualquier emplazamiento, dice dicho precepto, incluyendo por consiguiente a los casos en que le remite el expediente otra junta por incompetencia de aquélla), se cerciora de que existe ya un contrato Colectivo depositado en la propia junta, queda imposibilitada para declarar improcedencia del trámite del emplazamiento, haciendo

nugatorio el mandato expreso del artículo 923 que prohíbe en esas circunstancias.

T E S I S

El error consiste esencialmente en estimar que por el hecho de haber notificado el emplazamiento al patrón la junta incompetente cumpliendo la obligación ineludible que le impone el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, eso puede implicar darle una legitimación de que carece al sindicato emplazante, puesto que la junta designada competente es precisamente la que está facultada y obligada para advertir esa falta de legitimación por que es ante ella donde está depositado el Contrato Colectivo que hizo improcedente el trámite del emplazamiento; y esa falta de legitimación debe observarse en cualquier estado del procedimiento, según la ejecutoria que a continuación transcribimos: JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, EJECUTO, LEGITIMACION PROCESAL. La legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquel o de intervenir en esta; es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, o tercero, o bien, representado a estos; constituye la idoneidad para actuar en el juicio, inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio; debe distinguirse entre legitimación en la causa y legitimación procesal, pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad de la acción y en la facultad de hacerla valer en el juicio. Directo 564/1964. Rubén Sánchez Cisneros y coagraviados. Resulto el 25 de junio de 1964 por unanimidad de cinco votos. ponente: Ministro Manuel Yañez Ruíz.

C O N C L U S I O N

Aún después de haber notificado el escrito de emplazamiento de huelga la junta de Conciliación y Arbitraje que se declaró incompetente, la junta que asume --

la competencia está facultada y obligada para no darle trámite, si observa la falta de legitimación del sindicato -- emplazante, cuando éste trata de obtener la firma del Contrato Colectivo existiendo ya uno depositado ante ella, -- con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del -- trabajo; pues de continuar el trámite podría propiciarse -- la proliferación de emplazamientos a huelga con fines de -- extorsión, porque a sabiendas de que la junta ante la que presentan el emplazamiento no es competente ni tiene depositado el Contrato Colectivo, pueden obtener el estallamiento legal de la huelga, y por otra parte la junta señalada como competente y ante la cual está depositado el Contrato Colectivo se vería en la imposibilidad de declarar -- improcedente el trámite del emplazamiento, al recibir los autos, haciendo nugatoria la disposición contenida en el -- artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

1 al 15 "Memoria" VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en Oaxaca, Oax. 22 al -- 25 de Junio de 1981.

C A P I T U L O IX

SOLUCION PARA UNIFICAR EN UN SOLO CRITERIO LA INTERPRETACION DE LA LEY

Las juntas de Conciliación y Arbitraje desde el año de 1975 en sus reuniones anuales que año con año realizaban hasta junio de 1981, habían anunciado las anomalías que existían en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Las grandes diferencias que existían a la hora de ser interpretado determinado precepto, llegando a la conclusión de que la ley antes mencionada contenía fallas importantes, dando oportunidad a una interpretación inadecuada, por lo tanto, impropia de la misma ley.

Al entrar en vigor las reformas a la Ley Federal del Trabajo. En el año de 1980, estas no dieron una solución general concreta, para unificar en un sólo criterio la interpretación de la Ley.

Ya que un año después se logro ver en su sexta reunión celebrada por las juntas de conciliación y Arbitraje, en el estado de Oaxaca. Donde se expusieron algunos preceptos que aún dejaban duda al interpretarlos. Y se observó que se puede lograr una interpretación general y uniforme al momento de ser analizados por los órganos encargados de impartir justicia en materia de derecho del trabajo.

Se ve que aún no hay una unificación general para interpretar la ley; ya que si la hubiera, no haríamos incapié en ello.

Las soluciones que se pueden proponer para lograr la unificación general, para interpretar la Ley Federal del Trabajo por los órganos encargados de impartir --

justicia en materia del trabajo son los siguientes:

- a) Como base el artículo 18 de la propia ley con referencia al último párrafo.
- b) Capacitar al personal jurídico de las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Conferencias a cargo de la coordinación permanente de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

El primero de ellos basado en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que nos señala las reglas de interpretación e integración en el derecho mexicanos y que dice: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3 en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Este precepto viene siendo el más importante en lo que respecta a la solución de la unificación de la ley, -- porque nos señala claramente que en cualquier caso dudoso la mejor interpretación será aquella de la norma más favorable al trabajador. Este mismo precepto nos señala el -- porqué de la creación de la ley y su esencia, que siempre -- será buscado el beneficio para la clase económicamente -- débil.

La capacitación del personal jurídico de las juntas. Es importante que se capacite al personal y se les de una -- visión amplia y general en la misma para poder interpretar la ley Federal del Trabajo y que todos coincidan, en la forma de interpretar que se tenga una visión general de que -- son los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social, que deriven del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la igualdad.

Estos son los puntos claves y más importantes para poder lograr una unificación general y uniforme respecto a la interpretación de los preceptos legales en materia del trabajo.

Que todo el personal jurídico sepa dar una integración general en el momento que se presente un caso concreto que no este previsto en la ley. Esto sólo se logrará al capacitar a todo el personal que forma parte de las juntas de Conciliación y Arbitraje en toda la República Mexicana, y que todos tomen conciencia de porque la creación -- de las normas de trabajo.

Por lo que respecta a las conferencias a cargo - de la coordinación permanente de las juntas de Conciliación y Arbitraje, esta fue creada en la cuarta reunión llevada - a cabo por las mismas. Y su objetivo a seguir sería coordinar la forma de interpretación y integración general de la ley. Para después difundirlas a todas las juntas y que estas logren uniformidad en su interpretación en un caso concreto no previsto por la ley.

C A P I T U L O X

CONCLUSIONES

- 1 Es preciso tener una idea concreta de lo que es interpretación jurídica, y esto es declaración, aplicación o aclaración del sentido de una duda, en una palabra, es desentrañar el sentido de lo expuesto o de la norma que se presente en un caso concreto no previsto por la ley o que éste carezca de claridad.
- 2 Al tener clara la idea de lo que es interpretación jurídica y -- cuál es el significado de la misma evitara caer en errores que son tan comunes debido a que nos dejemos guiar por las diferentes formas de interpretación existentes y esto ocasiona dar una equivocada interpretación.
- 3 Es necesario que nos enseñena conciencia el saber interpretar el derecho, en saber llegar al fondo del mismo, en descubrir que quizo decirnos el autor de la norma, en el momento de la creación y si aún se adapta a las condiciones actuales.
- 4 Las normas laborales han sido creadas para darles una interpretación uniforme y concreta y no una aislada y vaga. Ya que como su misma Naturaleza lo afirma han sido creadas, - para una mayor protección al trabajador, para darles reivindicación de sus derechos sociales, un nivel de vida decorosa de acuerdo a su dignidad.
- 5 La importancia de unificar la interpretación de la Ley Laboral, en un sólo y unico criterio es necesario, así no habra variedad de criterio de junta a junta o de un caso concreto a otro similar o igual. Aplicando un solo y unico criterio -- general, se le estara dando a las normas laborales su verdadera Naturaleza.
- 6 Sería bueno que la coordinación permanente de las juntas - de conciliación y arbitraje siguiera coordinando la forma -- de interpretación e integración general de la ley. Para después difundir el criterio que acuerden a seguir y que este -- sea general en todas y cada una de las juntas de conciliación en toda la Republica Mexicana.

7 Ahora si, siempre se siguiera el principio establecido en la propia ley federal del trabajo en su Art. 18, que nos dice: Que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador y si todos consientemente los siguiéramos, sin importar ninguna condición de ninguna indole se integraría realmente la ley en un solo criterio y este seria general basandose en:

- a Principio de la norma más favorable al trabajador.
- b Principio de justicia social
- c Principio de equidad
- d Principio de buena fé

8 El derecho del trabajo por ser un derecho de expansión debe ir revitalizando sus criterios interpretativos para ajustarlos a sus cambios productivos y a los movimientos sociales.

BIBLIOGRAFIA

- 1 De la Cueva Mario
DERECHO DE TRABAJO
Segunda Edición Editorial Porrúa
México, 1974
- 2 Trueba Urbina Alberto
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Teoria Integral
Segunda Edición Editorial Porrúa
Méxic , 1973.
- 3 Cabanellas Guillermo
COMPENIO DEL DERECHO LABORAL
Novena Edición Editorial Omega
Buenos Aires, Argentina 1968
- 4 Garcia Mayuez Eduardo
INTRODUCCIONAL ESTUDIO DEL DERECHO
Decima Edición Editorial Porrúa
México, 1961
- 5 Del Buen Nestro
DERECHO DE TRABAJO
Cuarta Edición Editorial Porrúa
México, 1978
- 6 Trueba Urbina Alberto
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
Teoria integral Segunda Edición Editorial Porrúa
México, 1972
- 7 Cabanellas Guillermo
INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL VOL II
Decima Edición, Editorial OMEGA
Buenos Aires Argentina 1968

- 8 "MEMORIA VI " REUNION NACIONAL DE JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
Oaxaca, Oaxaca 1981
- 9 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS
Art. 23 CONSTITUCIONAL
Editorial Porrúa
México 1980
- 10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa
México, 1980
- 11 De Pina Rafael
CURSO DE DERECHO PROCESAL VOL. I
Segunda Edición Editorial Porrúa
México, 1960