



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

ANÁLISIS, APLICACIÓN Y VIGENCIA JURÍDICA
DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

T E S I S
Que para obtener el Título de
Licenciado en Derecho
Presenta

MARIA ENRIQUETA VARGAS DIEZ DE BONILLA



México, D. F.

1985

FACULTAD DE DERECHO
COORDINACIÓN DE EXÁMENES
PROFESIONALES



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 está 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.

TITULO DE TESIS	ANALISIS, APLICACION Y VIGENCIA JURIDICA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	
	INTRODUCCION	4
CAPITULO I.-	ANTECEDENTES Y GESTACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	6
	1.- LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SU TEXTO ORIGINAL.	26
	2.- DEBATES CONSTITUCIONALES DE QUERETARO.	42
	3.- EL ARTICULO 123 EN RELACION DIRECTA CON EL SURGIMIENTO Y LA NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.	48
CAPITULO II.-	CREACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	53
	1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	53
	2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	60
	3.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1980.	71
	4.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEGISLACION ACTUAL DEL TRABAJO.	82
CAPITULO III.-	INTERPRETACION Y APLICACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	91
	1.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	91
	2.- APLICACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR LAS AUTORIDADES LABORALES.	106
	3.- APLICACION E INTERPRETACION DE LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASOS CONCRETOS.	111

CAPITULO IV.-	EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SUS VARIANTES.	123
1.-	GENERALIDADES ESTABLECIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN TORNO AL PROCEDIMIENTO.	123
2.-	EL PROCEDIMIENTO NORMAL ORDINARIO.	133
3.-	PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.	138
4.-	PROCEDIMIENTO EN HUELGA.	142
CAPITULO V.-	LA VIGENCIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	146
1.-	EFICACIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	146
2.-	RESOLUCIONES EMITIDAS POR LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO.	150
3.-	SENTIDO POLITICO DADO AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	154
4.-	VIGENCIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	158
	CONCLUSIONES.	163
	BIBLIOGRAFIA.	167
	LEGISLACION.	172

INTRODUCCION.

La Historia Nacional, sin duda tiene interesantes capítulos, aún así no todos tienen la trascendencia de la etapa Revolucionaria, concretamente del Congreso-Constituyente de 1916-1917; surgiendo nuevos derechos sociales como el Derecho del Trabajo y fundamentalmente el artículo 123 Constitucional, creándose posteriormente la Ley Federal del Trabajo normativa de las relaciones obrero-patronales contemplando los derechos de los trabajadores garantizados por la Constitución a efecto de obtener un justo equilibrio entre capital y trabajo. El estudio de la legislación del Trabajo es de sumo interés siéndolo más aún el tomar parte activa en la aplicación de la Ley Federal del Trabajo vigente, teniendo presentes las circunstancias actuales por las que atraviesan empresarios y trabajadores la Ley debería contar con una normación mayormente-elaborada de los derechos de trabajadores y su regulación jurídica para con las empresas, siendo factible lo anterior con el transcurso del tiempo y según lo vayan-requiriendo las necesidades de la sociedad especialmente de los trabajadores, en forma general y a nivel nacional.

Trabajé sobre el presente tema en virtud de prestar mis servicios en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., participando a diario en la impartición de la justicia laboral, escuchando, analizando y tratando de comprender de la mejor forma posible los problemas de hecho y de derecho presentados entre el capital y el trabajo, siendo que el servicio Público norma el criterio ético-jurídico necesario para conseguir una justa y efectiva aplicación de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El estudio que expongo es un modesto intento por lograr una explicación clara y sencilla del análisis, aplicación y vigencia del artículo 123 Constitucional, a través de la Ley Federal del Trabajo y de las autoridades laborales encargadas de observar su aplicación y cumplimiento.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y GESTACION DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL.

Refiriéndonos a la Historia Nacional de México, es de considerarse como de primordial importancia mencionar la situación por la que atravesaba el país a principios de siglo antes de la Revolución Mexicana. En el aspecto jurídico, y con anterioridad a la Constitución de 1917, algunos Estados de la República tenían Ley del Trabajo, así el Estado de Veracruz, Yucatán, Coahuila, Hidalgo, Zacatecas, Jalisco, expidieron sus Leyes respectivas de Trabajo.

Por lo que hace al Estado de Vera -- cruz, siendo Gobernador Cándido Aguilar se promulgó la Ley del Trabajo del 19 de octubre de 1914, teniendo singular importancia por su expresa pretensión de legislar el trabajo y regular las relaciones obrero-patronales, estableció la jornada máxima de trabajo de nueve horas diarias, reguló el trabajo nocturno y su retribución, el descanso dominical, de días festivos con sus excepciones, el salario o retribución del trabajo no siendo éste menor de Un Peso diario y pagadero en moneda nacional, cuando se tratara de obreros que vivieran en Haciendas o Fábricas además del salario se les daría los alimentos; en cuánto a previsión-social se refiere a la -

asistencia médica que proporcionaría el patrón al trabajador en caso de enfermedad o accidente de trabajo, disfrutando el trabajador de su salario mientras durase su incapacidad o impedimento, por lo que hace a propietarios de negociaciones agrícolas o establecimientos industriales debían mantener hospitales o enfermerías con suficientes dotaciones de medicamentos así como escuelas primarias con instrucción laica para la educación de los menores, prohibió el establecimiento de tiendas de raya y declaró extinguidas las deudas o saldos de los peones para con las fincas y sus propietarios hasta el momento de ser promulgada la ley; previno la Inspección del Trabajo y el Gobierno del Estado nombraría Inspectores para asegurar que se cumplieran las disposiciones contenidas en dicha ley. (1)

También en el Estado de Veracruz el 16 de octubre de 1915 se promulgó la Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán que en su Exposición de Motivos pretendía lo siguiente: "los trabajadores deben asociarse y poder así gozar de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la Revolución. (2)

En su artículo primero define a la Asociación Profesional, nos habla de los Sindicatos y fines de los mismos, de su registro, de las federacio -

- (1) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, 3a Edición Editorial Porrúa S.A. México, 1979, Tomo I, pag. 301
- (2) Remolina Roqueñi Felipe, El Artículo 123, Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1974, pags. 99, 100 .

nes, de las Bolsas de Trabajo y su actividad, de su funcionamiento e inspección por el Gobierno y establece - las sanciones a que se hacen acreedores los particulares o gerentes de negociación comercial, industrial o minera, agrícola o bancaria que rehusen a tratar con - los representantes de sindicatos o asociaciones profesionales legalmente constituidas, lo relativo a la regularización de sus salarios, horas y condiciones de trabajo. Confirió personalidad jurídica a las asociaciones profesionales o sindicatos y determinó al sindicato como intermediario entre los obreros y capitalistas o industriales que aprovechen sus servicios; esta Ley es tomada como antecedente de los sindicatos para los efectos de la formulación de los contratos colectivos de - trabajo.

La Ley de Trabajo del Estado de Yucatán de Salvador Alvarado de diciembre de 1915 es considerada como una ley avanzada en la regulación de relaciones obrero-patronales, establece la libertad de trabajo en su artículo 10., habla del contrato de trabajo y de las formalidades que requiere, así como del convenio industrial al que define en su artículo 90. de la siguiente forma: El contrato de trabajo se denominará convenio industrial cuando ligue a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada. Habla a su vez de las formalidades a que se deben sujetar los contratos de trabajo, en que - casos son nulos, cómo deben establecerse, y demás gene-

ralidades tanto para contratos y convenios industriales, se instituye además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje, el Departamento de Trabajo; habla de los requisitos necesarios para formar una unión industrial o federación industrial, del registro de las mismas ante las Juntas de Conciliación. Establece los Derechos y obligaciones de los patronos y obreros, la jornada máxima de trabajo ordinario, prohíbe el trabajo de niños menores de trece años y niñas menores de quince años, así como el trabajo nocturno de los mismos, protege el trabajo de las mujeres, además considera que el salario mínimo no puede ser menor de dos pesos diarios, no pudiendo cederse ni embargarse dichos salarios. En cuanto a Higiene y Seguridad establece las disposiciones a que deben sujetarse las fábricas y talleres para garantizar limpieza y seguridad a los trabajadores en el desempeño de sus labores; los reglamentos sanitarios deberán regir en todas las fábricas. Considera como accidente de trabajo toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; se establece que el patrón es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realizan, a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente.

A su vez el patrón se encuentra obligado a la indemnización por accidentes de trabajo si hubiese producido el mismo incapacidad temporal, permanente o parcial al trabajador, debiendo proporcionar asis-

tencia médica y farmacéutica, habla de la indemnización en casos de muerte por accidente de trabajo. Refiriéndose a las huelgas el artículo 120 establece: "La Huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo - total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, -- arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir con las exigencias de los empleados o cumplir con cualquiera demanda hecha por -- los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior." (3)

También en el Estado de Yucatán se expidió un Decreto de fecha 14 de mayo de 1915, que -- creó los Consejos de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; para conocer de los conflictos que surgan entre el capital y el trabajo; considerados como tribunales -- para que interviniesen en la investigación y resolución de tales conflictos.

(3) Idem., pags., 107 y 108

En relación a las leyes de Yucatán - es de mencionarse el comentario hecho por el Maestro - Mario De la Cueva: "En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado, a cuyo efecto expidió las leyes - que se conocen con el nombre de Las cinco hermanas: - agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida.- La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los - principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 Constitucional: el derecho del trabajo está destina - do a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar - la acción de los trabajadores organizados en su lucha - con los empresarios; las normas legales contienen única - mente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los - contratos colectivos y en los laudos del tribunal de - arbitraje." (4)

En el Estado de Jalisco se expidió la Ley de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914, - consigné: el descanso dominical, descanso obligatorio, - vacaciones anuales, jornada limitada de trabajo de nue - ve horas; también se publicó la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914, que disponía:

(4) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo, Séptima Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1981 pág. 46 .

"jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según lo señala el autor citado anteriormente." (5)

En el Estado de Coahuila se promulgó la Ley del Trabajo de 77 de octubre de 1916, siendo Gobernador Gustavo Espinoza Mireles; destacando en sus disposiciones la participación obrera en las utilidades de las empresas, consignándose esas normas en los contratos de trabajo.

En los Estados de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco se decretaron leyes estableciendo la jornada de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y cancelación de deudas de los campesinos en el Estado de Tabasco.

En cuanto a la legislación sobre Accidentes de Trabajo, citaremos la Ley de José Vicente Villada y la de Bernardo Reyes.

La primera de ellas fué del Estado de México de 30 de abril de 1904; en su artículo 3o. consagra la teoría del Riesgo Profesional: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y el 1787 del Código Civil vigente, sufran éstos algún accidente que-

(5) Idem., pág. 45

les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios, estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo; los gastos que originen la enfermedad y la inhumación en su caso, ministrando además a la familia que dependa del fallecido, un auxilio igual al importe de quince días del salario o sueldo que devengaba. Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario." (6)

La Ley indicada se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales, los artículos 4o. y 5o. se refieren a la forma en que se presta la asistencia médica, las indemnificaciones consistían en pago de salario durante tres meses, en caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos del sepelio; en el artículo 6o. se estableció que en ningún caso son renunciables los derechos del trabajador consagrados en dicho decreto.

Su importancia consiste en que define y precisa las bases de la teoría del Riesgo Profesional, estableciendo la presunción en favor del trabajador en el sentido de que todo accidente debía presumirse de trabajo, entre tanto no se probara que había tenido otra causa u origen, lo que significa que si no se demostraba que un accidente de trabajo no era del trabajo, debía tenerse como tal.

(6) Remolina Roqueñi, op. cit., pág. 7 .

En el Estado de Nuevo León se promulgó el 9 de noviembre de 1906 una Ley sobre Accidentes de Trabajo, conocida como Ley de Bernardo Reyes, siendo más completa que la de Villada, y establecía la misma presunción que aquella en cuanto a los accidentes de trabajo, pero liberaba al patrón de responsabilidad en determinadas circunstancias, su artículo 10. dispone: "El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste. No dan origen a responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas: I Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate II Negligencia -- inexcusable o culpa grave de la víctima y III Intención del empleado u operario de causarse daño.

Artículo 20.- Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo anterior, mientras no se pruebe alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo artículo". (7)

En cuanto a las prestaciones ofrecidas por dicha Ley Remolina Roqueñi afirma que en su artículo 40. estableció: " La responsabilidad por los accidentes de trabajo comprenderá el pago de la asistencia médica y farmacéutica de la víctima, por un tiempo mayor de seis meses; el de los gastos de inhumación en su caso, y, además, los siguientes ", se refiere a incapacidad completa o incompleta, temporal o permanente, si la misma era temporal la obligación consis-

(7) Remolina Roqueñi, op. cit., pág.

tía en cubrir el pago del 50% del salario hasta que el trabajador pudiese volver a ocupar su puesto; si la incapacidad era parcial permanente podía comprender del 20 al 40% del salario durante un año, si la incapacidad era total permanente se cubría al trabajador el salario íntegro de dos años; por último la fracción IV dispone: "Si el accidente ocasionare la muerte de la víctima, el propietario abonará al cónyuge superviviente como a los descendientes menores de dieciseis años y ascendientes, siempre que unos y otros hayan vivido a expensas de la víctima, el sueldo jornal íntegro de ésta, durante el tiempo que establecen las siguientes disposiciones:

- A) Durante dos años, si la víctima dejare únicamente - cónyuge e hijos o nietos.
- B) Durante dieciocho meses, si sólo dejare hijos o nietos.
- C) Durante un año si dejere únicamente cónyuge. Si el cónyuge supérstite fuere el marido, la indemnización se concederá sólo en el caso de que éste se encuentre imposibilitado para el trabajo.
- D) Durante diez meses si dejare padres o abuelos". (8)

Considerándose más completa que la de Villada, concordando ambas en imponer al patrono la obligación de indemnizar a sus trabajadores cuando sufran accidentes de trabajo, sin embargo la de Bernardo-Reyes nos habla de la exculpante de responsabilidad que debía probar el patrón; negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, a lo cual comenta Mario de la Cueva: "fué la válvula de escape de los empresarios, quienes - habrían de esforzarse por demostrarla y desvirtuó, en-

(8) Idem., pág. 11 .

buena medida, la teoría del riesgo profesional". (9)

De la ley citada se desprende la ley de accidentes del Estado de Chihuahua, expidiéndose leyes similares en el Estado de Coahuila en 1912, la de 25 de diciembre de 1915 del Estado de Hidalgo, la de 24 de julio de 1916 de Zacatecas, vigentes hasta 1931.

Refiriendonos al Estado de Veracruz se publicó la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar, estableciendo en su artículo 1o.: "Se da el nombre de asociación profesional a la unión de dos o más personas que convienen en poner al servicio común, de modo temporal o permanente, sus conocimientos o su actividad profesional, con tal de que dicha unión no tenga por objeto principal o único el reparto entre los asociados de las utilidades o ganancias adquiridas. El artículo 3o. estableció: Se llama sindicato a una asociación profesional que tiene por objeto ayudar a sus miembros para que se transformen en obreros más hábiles y más capaces, a que vigoricen su intelectualidad, a que protejan sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión u oficio, y a que reúnan fondos para todos los fines que los proletarios puedan legalmente perseguir en provecho de su mutua protección y asistencia. Por último el artículo 4o. disponía: Para los efectos del artículo anterior, y en atención a lo dispuesto en el artículo 8o. de este Decreto, cada sindicato servirá de intermediario entre los obreros y los patrones que -

(9) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Décima Primera Edición, Editorial Porrúa, S/A. México, 1969 pág. 97.

aprovechen sus servicios." Felipe Remolina Roquefi cita en su obra los artículos mencionados. (10)

Se expidió un Decreto estableciendo el Departamento de Trabajo, siendo Presidente Constitucional Francisco I. Madero, dependiente de la Secretaría de Fomento y que estaría encargado de:

- I.- De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.
- II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braceras y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.
- III.- Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados.
- IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre los empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

Decreto expedido el 13 de diciembre de 1911, citado por Remolina Roquefi en la forma anterior. (11)

En cuanto a la legislación del trabajo es necesario considerar el Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo de 12 de abril de 1915, del Lic. - Rafael Zubarán Capmany Secretario de Gobernación, en su

(10) Idem., pág. 119

(11) Idem., pág. 19

Exposición de Motivos alude: "A la necesidad que hay de una ley general que regule para toda la república las relaciones jurídicas y sociales que nacen de los contratos de prestación de trabajo. La legislación civil vigente en los estados de la República, en el Distrito Federal y Territorios comprende diversas disposiciones que tienen relación con este contrato; pero no tiene el carácter de generalidad que debe revestir, dada la reforma hecha últimamente al inciso X del artículo 72 de la Constitución, según cuyo tenor, la materia de trabajo ha sido incluida entre las que corresponden a la jurisdicción legislativa de la Federación; generalidad que hará imposibles las antinomias a que el carácter local de la legislación vigente podía sujetar, en los diversos Estados de la República, las relaciones jurídicas nacidas de los contratos de trabajo.

Por otra parte, la legislación vigente sobre este asunto es notoriamente deficiente, tanto por anticuada, cuanto porque está inspirada en un criterio ultraindividualista, tal como ha dominado en el mundo entero hasta mediados de la última centuria, las relaciones entre el capital y el trabajo han venido tomando desde entonces un carácter de hostilidad que antes no tuvieron, y que se ha exacerbado a medida que el desarrollo del régimen capitalista, cuyas manifestaciones más claras han sido el maquinismo y la concentración de la industria en grandes fábricas, ha hecho más frecuentes las ocasiones de conflicto entre esos dos facto

res de la producción, cuyo concurso armonioso constituye hoy un ideal muy lejano." (12)

De tal consideración se desprende que tratábase de regular en forma diferente a como lo hacía el Derecho civil, el contrato de prestación de servicios o de trabajo, en el Capítulo I, artículo 10. se establece: "El contrato de trabajo para los efectos de esta ley, es todo convenio por el cual una persona se obliga a -- trabajar para otra, mediante una retribución o salario- que se fija en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada, o de cualquiera otras - bases estipuladas por los contratantes.

Los contratos celebrados por personas que ofrezcan su trabajo al público en general, y no a - uno o más patronos determinados, no se rige por esta - ley, sino por las disposiciones del derecho común.

El trabajo de las mujeres y de los niños se regirá además de lo dispuesto en esta ley, por - la especial que a él haga referencia". Lo anterior se encuentra en la obra del autor citado con anterioridad. (13)

Los artículos siguientes fijan las - bases y formalidades requeridas para los contratos de - trabajo. El Capítulo II, habla de los Derechos y obligaciones de patronos y obreros. El Capítulo III esta--

(12) Remolina Roqueñi, op. cit., págs. 83 y 84

(13) Idem. pág. 88

blece la Jornada máxima y el salario mínimo; el artículo 26 dispuso como jornada legal de trabajo la de ocho horas efectivas, se consignó el descanso semanal y de días festivos; reglamentó el trabajo de las mujeres y los niños entre los 12 y 18 años. Fijó medidas de protección al salario, el artículo 33 dispuso: "La cuantía del salario será estipulada libremente en el contrato; pero en ningún caso podrá convenirse salario que no satisfaga las necesidades materiales del obrero, y las de más indispensables para llenar las exigencias de una vida decorosa.

Se creará un órgano por ley especial, para que, tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fije anualmente el salario mínimo en cada región y para cada industria, conforme a lo dispuesto en la primera parte de este artículo.

Cuando en el contrato de trabajo no se hubiere fijado la cuantía del salario, el patrono deberá abonar el que pida el obrero, siempre que dicho salario no fuere excesivo". (14)

El Capítulo V reglamenta la duración y terminación del contrato y el Capítulo VI dispone lo relativo al contrato colectivo de trabajo, sus requisitos, formalidades y demás reglas de celebración de los mismos.

Nos dice Remolina Roquefi que el artículo 63 establece: "Se designan con el nombre de

(14) Idem., pag. 90

contratos colectivos de trabajo, las convenciones que celebren los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquiera otra agrupación o asociación de obreros, con un patrono, con un sindicato de patronos o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellas". (15)

Las leyes y decretos citados constituyen el antecedente jurídico de la legislación del -- trabajo en nuestro país; efectivamente sí había una regulación jurídica de las relaciones obrero-patronales, -- sin embargo las leyes que se dictaban variaban en cada Estado, no habiendo uniformidad de criterio en sus disposiciones, las señaladas fueron las de mayor relevancia, habiéndose expedido más leyes y decretos que regulaban las relaciones laborales o del trabajo; esto es -- hasta antes de la Constitución de 1917.

En relación a la situación social -- del país ésta era difícil; surgieron diversas manifestaciones obreras tales como la del 13 de agosto de 1766, y que según afirma Jacinto Huitrón fué "la primera huelga de barreteros en contra de don Pedro Romero de -- Terreros, conde de Regla; esos mineros no trataban de -- obtener más altos salarios ni conquistar mejores condiciones de trabajo, o de arrebatar concesiones a un patron

(15) Idem., pág. 92

renuente, sino de mantener las condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado obtener en la mayor parte de los reales mineros, de manera principal en Pachuca y Real del Monte, Los huelguistas no pretendían aumento de salarios, se negaban resuelta y revolucionariamente a ello; querían que se les conservara los partidos. Este no era un sobresueldo por tiempo extra, pues las autoridades de la Nueva España no eran partidarias del trabajo extra en las minas." (16)

Posteriormente cuando fue designado virrey Bucareli se solucionó dicho conflicto con la expulsión de los agitadores.

Fueron organizadas varias agrupaciones obreras como el Gran Círculo de Obreros Metropolitanos -septiembre de 1862-, Sociedad Unionista del Ramo de Sombrerería -diciembre de 1870-, Sociedad Artístico Industrial -1844-, Sociedad Mutua de Sastrería -julio de 1853-, Sociedad Tipográfica de Auxilios Mutuos y Préstamos -marzo de 1854-, agrupaciones que pretendían la defensa de los derechos de los trabajadores del ramo; y las sociedades mutualistas "tenían como objetivo fundamentales mejorar económica, social y moralmente a los obreros, defenderlos contra los abusos de maestros de talleres y patronos, aliviarlos en sus necesidades, propagar la institución para que comprendieran mejor sus derechos y obligaciones, capacitarlos en las artes y oficios, proteger la industria y el progreso de las

(16) Huitrón Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, Editores Mexicanos Unidos S. A., 2a. edición, 1980, pág. 40.

artes relacionando entre sí a la gran familia trabajadora." (17)

Aparecieron publicaciones tratando - los problemas de trabajadores, en 1876 surgió El Hijo - del Trabajo, El Siglo XIX, El Monitor Republicano, El - Ahuizote, La Revolución Social, El Artífice en 1873, La Comuna Mexicana, El Obrero Internacional, El Libre Pensador, La Tribuna del Pueblo, El Obrero Jalapeño; habiéndose fundado por Camilo Arriaga en San Luis Potosí el - periódico Renacimiento, El Hijo del Ahuizote y Regeneración representado por Ricardo Flores Magón.

En 1871 fué reorganizado El Gran -- Círculo de Obreros de México, tomando como primeras determinaciones: "que podían ingresar los obreros y simpatizantes que lo desearan, incluso patronos que estuvieran en buenas relaciones con sus operarios; que ningún socio podía ser miembro de un partido político, pero sí se dejaba en libertad de ejercer el derecho de ciudadanía; que se apoyaría de inmediato todas las huelgas, - las luchas por mejores salarios y disminución de jornadas de trabajo, por la protección de mujeres y niños; - que se lucharía también por la ampliación del espíritu de ayuda mutua, cajas de ahorros, seguros de vejez, casas de asilo, escuelas primarias y de oficios; en fin, - que el objetivo final consistía en lograr la emancipación total de los trabajadores que tendría que ser obra

(17) Maldonado Edelmiro, Breve Historia del Movimiento Obrero, Col. Realidad Nacional No. 8, Universidad Autónoma de Sinaloa, Monterrey, N.L., México, Cuarta edición UAS, 1981, pág. 17 .

de ellos, usando como medio final la Revolución Social- que debía conducir a la justicia y al socialismo." (18)

En época de la dictadura porfirista, por lo que hace a la industria "se abrieron las puertas al capital extranjero, ofreciéndosele protección y garantías. Más de 100 compañías de luz eléctrica se organizaron con capital proveniente del exterior.

Los monopolios petroleros más poderosos del mundo extendieron sus redes en nuestro país. El sistema bancario cobró fuerza con gran influencia del capital francés, las minas más productivas, que eran propiedad de mexicanos y españoles, pasaron a manos de capitalistas yanquis. Los españoles mantuvieron su influencia en la industria textil y en fundidoras. A fines de siglo se establecieron fábricas de cigarros, cerveza, papel y calzado en Monterrey, Puebla y otras ciudades." (19)

La situación del trabajador en aquellos años era diferente en virtud de las condiciones socio-económicas del país, surgieron protestas nacionales estallando las conocidas Huelgas de Cananea y Río Blanco, movimientos importantes para exigir protección a los derechos de los trabajadores que no sólo no eran reconocidos por las autoridades sino constantemente violados.

En todos los Estados de nuestra República se presentaban conflictos entre los trabajadores y empresarios o propietarios de los centros de labores; sí las exigencias de mejores condiciones de trabajo

(18) Idem., pág., 27

(19) Idem. pág. 30

así como mayor seguridad para su desempeño eran generales, consecuentemente el resultado iba a ser la necesidad de crear una efectiva regulación jurídica que se adecuara en la medida posible a tales exigencias; toda vez que - las leyes del trabajo que regían en los Estados así como su aplicación ó no solucionaban debidamente los conflictos entre los trabajadores y empresarios o eran deficientes jurídicamente; por tanto la necesidad apremiante en el país de elevar y garantizar los derechos laborales de los trabajadores a nivel Constitucional, gestándose en esta forma el Artículo 123 de nuestra Carta - - Magna.

1.- LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123 EN SU TEXTO ORIGINAL.

Después del largo proceso revolucionario que había comenzado a principios de siglo y en 1910 se había convertido en una verdadera lucha armada, habíase hecho manifiesta la necesidad de leyes con contenido social que protegieran y normaran debidamente los derechos de los trabajadores del campo y de las fábricas o en forma general de cualquier tipo de trabajador, no basta con la Constitución de 1857, debido al nuevo orden social que surgía y a que las condiciones reales del país necesitaban de un nuevo orden constitucional.

En breve reseña expondremos lo que acontecía en el país de 1910 hasta el Congreso Constituyente de 1916-1917.

En 1911 Porfirio Díaz y Don Ramón Córral — presentan sus renuncias; Madero regresa al país. En 1912 Pascual Orozco se pronuncia contra Madero en el Estado de Chihuahua y Alvaro Obregón lo combate derrotándolo, además se funda la Casa del Obrero Mundial. En 1913 fué asesinado Madero asumiendo el poder Victoriano Huerta, más tarde Venustiano Carranza firma el Plan de Guadalupe en el que se desconoce a Huerta como Presidente de la República; Carranza invitó a los demás gobernadores de los Estados a seguir el movimiento que se conoce como "Constitucionalista", que pretendía la observancia de la Constitución y al cual se adhirieron Alvaro Obregón, Benjamín Hill, Plutarco Elías Calles, Francisco Villa y José María Maytorena. En 1914 renuncia Huerta, la Revolución queda dividida en tres facciones:

el carrancismo, el villismo y el zapatismo.

Carranza convoca a una convención lanzando - para ello un decreto, el lo. de Octubre de 1914 da principio, teniendo como objetivo principal definir el desarrollo del movimiento político-social surgido en nuestro país. Más tarde la Convención se traslada a Aguas-calientes. Las Leyes decretadas en la Convención relativas únicamente para beneficio de los trabajadores mencionan ser necesarias una educación moralizadora, leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, reglamentación de horas de labor, garantizar la higiene y seguridad de los talleres, fábricas y minas, reconocer personalidad jurídica a las uniones de obreros, reconocer el derecho a huelga, suprimir tiendas de raya.

El triunfo del constitucionalismo se hizo patente a fines de 1916, una vez derrotada la facción villista quedando firme Carranza como destacado representante del movimiento constitucionalista.

Por lo que hace a la situación social del país, era desastrosa pues no se definió ningún derrotero, el 22 de mayo de dicho año se declararon en huelgavarios sindicatos como los electricistas, tranviarios y demás, las huelgas terminaron con un aumento miserableque se convirtió en ficción en menos de treinta días por una nueva depreciación de la moneda; los trabajadores exigieron que se les pagara en monedas de oro.

Debido a las circunstancias indicadas lo que requería el país era una nueva Constitución y comoafirma Romero Flores la razón de una nueva constitución estriba en que las leyes expedidas por Carranza en uso de las facultades extraordinarias de que había sido in-

vestido, se cumplían porque el pueblo con las armas en la mano las hacía cumplir, pero tratar de encuadrarlas dentro de la Constitución de 1857 no era posible por el corte liberal e individualista de ésta, tal razón es vá lida para convocar al constituyente de 1916 expidiéndose su convocatoria estableciendo que la Asamblea se reuniría en la ciudad de Querétaro quedando instalada el - lo. de diciembre de 1916; para el Congreso Constituyente se estableció cómo nombrar diputados propietarios y suplentes previniéndose como tiempo máximo dos meses para que el Constituyente desempeñara su función, debiendo el primer jefe entregar un proyecto de constitución reformada al Congreso Constituyente, una vez terminada la Constitución debían prestarle juramento todas las autoridades públicas.

Por lo que toca en concreto al surgimiento del artículo 123 Constitucional en la sesión del 26 de diciembre de 1916 se leyó y discutió el proyecto del - artículo 5o. Constitucional, precisamente en tal dictámen se encuentra el origen del artículo 123 Constitucio nal. El proyecto del artículo 5o. contenía dos innovaciones al contenido del precepto de 1857, reformado en 1898, la primera era dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el futuro y la segunda fue limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo.

Posteriormente fue adicionado el artículo - con garantías sociales tales como que la jornada de tra bajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición del-

trabajo nocturno industrial para mujeres y niños y el -descanso hebdomadario es con esto como se originó la ne-cesidad de crear el artículo 123, haciendo efectivo el Derecho del Trabajo y su técnica constitucional.

Manjarréz fué el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un capítulo o todo-un título de la Constitución, dado lo indispensable que era garantizar los derechos de los trabajadores, a con-tinuación damos un breve fragmento de una de sus bril-lantes intervenciones siendo su discurso de gran impor-tancia dado el énfasis puesto en los derechos obreros: "... a mi no me importa que esta Constitución esté o -no dentro de los moldes que previenen los jurisconsul -tos, a mi no me importa nada de eso, a mi lo que me im-porta es que se den las garantías suficientes a los tra-bajadores, a mi lo que me importa es que atendamos debi-damente al clamor de esos hombres que se levantaron en-la lucha armada y que son los que más merecen que noso-tros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que -debido a errores de forma aparezca la Constitución un -poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivia-lidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos -todas las reformas que sean necesarias al trabajo, dé-mosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores-y lo demás no lo tengamos en cuenta". "Si es preciso pe-dirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Con-stitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habre-

mos cumplido nuestra misión de revolucionarios". La - discusión originada por el dictamen del artículo 50. - Constitucional fué importante desprendiéndose de ahí la necesidad de reglamentar en forma independiente los derechos base del Derecho del Trabajo. Tanto Pastrana - Jaimes como Porfirio del Castillo, Gracidas, Cravioto, Monzón, Múgica y Macías tuvieron brillantes intervenciones, les cuales comentaremos en el siguiente punto.

Se propuso a Pastor Rouaix para que formulara las bases generales del nuevo artículo quien junto - con Macías dirigiera la comisión, invitándose a José - Inocente Lugo (jefe de la Dirección del Trabajo de la - Secretaría de Fomento quien no fué diputado constituyente) para colaborar en la formación del capítulo sobre - trabajo; con los estudios aportados por él, con las leyes de trabajo formuladas por Macías y Luis Manuel Rojas y los postulados fundamentales de los debates se formóla estructura del artículo 123 Constitucional.

Los diputados concurrentes a las juntas laborando tenazmente en la realización del proyecto fueron: Ingeniero Victoria Góngora, el general Esteban B.- Calderón, Silvestre Dorados y Jesús de la Torre, licenciado Alberto Terrones Benítez, Antonio Gutiérrez, José Alvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos,- Pedro A. Chapa, Porfirio del Castillo, Dionisio Zavala, Carlos L. Gracidas, Rafael Martínez de Escobar.

Fué el día 13 de enero de 1917 leído ante el Congreso la exposición de motivos para el título VI de-

la Constitución, habiendo sido Macías quien la redactó principalmente, como ideas importantes sobresalen las siguientes: El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna, la consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, que considera al trabajador en su dignidad humana y no como una cosa por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos laborales mejor que la justicia ordinaria es la conciliación, el derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones, que para terminar con la cadena de esclavitud de padres a hijos se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores en razón de trabajo y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrán cobrarse a los parientes del trabajador, se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo la penosa situación del trabajador, pero esta era la primera batalla para luego desaparecer todas las injusticias sociales.

Por la trascendencia del artículo 123 Constitucional haremos su transcripción en forma textual en su redacción original. (20)

Título Sexto VI.- DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legisla--

(20) Diario de los Debates del Congreso Constituyente publicado bajo la dirección de Fernando Romero García Tomo II, imprenta de la Cámara de Diputados, México, 1922 págs. 604, 605, 606 .

turas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físi-cos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán fórzozamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los dere-

con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años, y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cua-

drados, para el establecimiento de mercados - públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

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

- XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo; las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.
- XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un lí

mite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- XX.-** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.
- XXI.-** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el conflicto de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario; además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII.-** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sean su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximir

- se de esta responsabilidad, cuando los ma — los tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII.-** Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV.-** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso o por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV.-** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.
- XXVI .-** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo -

del empresario contratante.

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

- a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d).- Las que señalen un lugar de recreo, - fonda, café taberna, cantina o tienda- para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que implicuen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

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

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

El día 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó en la Asamblea Legislativa de Querétaro el artículo 123 Constitucional denominándose DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.

La votación fué de 163 votos favorables y el sabio comentario de don Pastor Rouaix el siguiente:

"Con ello quedó terminado uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el Congreso de Querétaro y con ello quedó establecido por primera vez en la Constitución Política de un país, preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador, colocándolo en un plano de igualdad con el capitalista, que había sido hasta entonces, privilegiado". (21)

Nuestro comentario en relación con el artículo 123 Constitucional es el siguiente: con el mismo se establecía la protección al trabajo en forma general no importando que prestación de servicios realizara el trabajador, lo relevante era proteger cualquier tipo de trabajo ya fuese manual o intelectual, fijando para ello la duración de la jornada de trabajo. Además consagró el derecho de huelga en forma clara y concreta, sobre todo la protección a la mujer y a los menores, a la primera cuando se encuentra embarazada; estableciendo la protección al salario del trabajador y el descanso hebdomadario, realmente con el artículo que nos ocupa nuestra Constitución Política adquirió carácter social pues en ella quedaron consagrados los derechos de los trabajadores que con el tiempo se han ido reglamentando y depurando a través de la Ley Federal del Trabajo.

(21) Rouaix Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917.

2da. Edición, México 1959, pág. 277 .

2.- DEBATES CONSTITUCIONALES DE QUERETARO

Los Debates Constitucionales de Querétaro por lo que toca a la estructura y formación del Artículo - 123 Constitucional son de suma trascendencia pues los - constituyentes que tomaron parte en ellos dejan ver el - sentido humanista que tuvieron para darse cuenta de la - situación de los trabajadores y el por qué era necesaa - rio que la constitución encuadrara sus derechos para la - defensa de sus intereses.

Por lo que hace a la destacada intervención - del linotipista Carlos L. Gracidas resaltaba lo impor - tante que era la justa retribución:

".... En síntesis estimamos que la justa re - tribución será aquella que se base en los beneficios - que obtenga el capitalista. Soy partidario de que el - trabajador por precepto constitucional, se le otorgue - el derecho de obtener una participación en los benefi - cios del que lo explota."

".... Luego quedamos en que la justa retribu - ción será aquella en que, sin perjudicar al precio del - producto, elevándolo de precio, dé al trabajador una - parte de las utilidades que el patrono va obteniendo..."

Gracidas fué el primero en proponer que el - trabajador participara de las utilidades de la empresa, considerando este punto como el más importante de la -- legislación laboral.

La intervención de Alfonso Cravioto fué bri - llante:

".... El problema de los trabajadores, así - de los talleres como de los campos, así como de las ciudades como de los surcos, así de los gallardos obreros- como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que - se debe ocupar la revolución ..." "La aspiración grande, legítima de las clases populares, es llegar a ganar un-
jornal bastante remunerador, que les garantice su derecho indiscutible a vivir dentro de todo lo útil, dentro de todo lo humanitario, dentro de todo lo bueno"

".... así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del - hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los - obreros"

J. N. Macías interviene en forma sobresaliente en la sesión del día 13 de noviembre de 1916, expondremos los fragmentos relevantes de su intervención:

".... Voy, señores diputados a daros a conocer los razonamientos más importantes de ese proyecto, - comenzando por advertiros que el problema obrero tiene- todas estas fases que debe comprender forzosamente, por que de otra manera, no queda resuelto de una manera completa; en primer lugar debe comprender la ley del trabajo, en segundo lugar, debe comprender la ley de accidentes, en tercer lugar debe comprender la ley de seguros, y en cuarto lugar, debe comprender todas las leyes que-

no enumero una por una, porque son varias, que tiendan a proteger a esas clases trabajadoras...."

Macías formuló sus ideas en relación con la duración del contrato de trabajo, lo que es la justa retribución, el salario mínimo y el derecho de huelga en forma clara y elocuente.

Múgica habló después y sostuvo que el artículo 50. Constitucional podía ser adicionado ampliamente e hizo una síntesis de las objeciones hechas por los constituyentes que intervinieron en el Debate: "El licenciado Lizardi dice que las adiciones que se le han hecho al artículo 50. han sido puestas a fuerza en ese lugar, que esa adición que impone a los abogados la obligación de servir los puestos de justicia, empeora la justicia. Objeta la palabra "no permite", por la palabra "reconoce" que figura en el proyecto, juzgándola impropia, y dice, como ya manifestó en un principio, que tal parece que estas adiciones son como una transacción política. El diputado Martí subió a esta tribuna a profanarla y a profanar su apellido, porque ni siquiera fue un hombre serio. Von Versen ataca el límite máximo de un año para los contratos de trabajo. Pastrana Jaimes atacando a lo mismo del licenciado Lizardi; atacando la obligación forzosa para los abogados, atacando también el contrato de un año, como máximo. El ciudadano Del Castillo ataca el mismo año de contrato, el servicio de los abogados, es extraño que no se haya puesto en el proyecto el salario mínimo. Gracias trata de que en el dictamen se definan las palabras "justa retribución" y

"pleno consentimiento", que juzga vagas. El licenciado Cravioto nos dijo que iba a demostrar que era factible- que se pudiese en este artículo constitucional parte de la reglamentación que mucho repugna a muchos. "Sería por que no me fijé o porque el diputado Cravioto no insistió mucho sobre el particular, pero yo no entiendo, señores, los argumentos aducidos a este respecto, y lo siento, porque me servirían para sostener precisamente las adiciones del artículo 50."

Por último acudiremos al discurso pronunciado por el Gral. Heriberto Jara: "Pues bien, los juristas, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición. ¿cómo va a consignarse en una constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes, pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho?. Que nuestra constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano," porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y de allí concluí todo. Después ¿quien se encarga de reglamentar.? - Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengán a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que no obstante la libertad que aparentemente se garantiza-

en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas, no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosles en libertad, para que trabajen así ampliamente, dejémosles en libertad para trabajar en la forma que lo conciban; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlos en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciseis horas diarias, sin dejarles tiempo para descansar, sin dejarles tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta que día en día nuestra raza en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, návida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habrá ningún voto en contra de la jornada máxima que proponemos."

Los Debates Constitucionales de Querétaro tienen un alto contenido humano y social siendo necesari-

rio acudir a las fuentes mismas del Derecho, sobre todo por lo que respecta a nuestro Derecho del Trabajo, para tener una visión clara y precisa; sabiendo el porqué de nuestra legislación laboral en base al artículo 123 constitucional.

El sentir de los constituyentes recoge los -
anhelos y aspiraciones de toda no una clase social, sino de todo un pueblo, ya que el trabajo como actividad humana requiere ser protegido en forma general para garantizar así los derechos obreros o de los trabajadores. Consideramos que la estructura de nuestro artículo 123-
Constitucional se deriva de los problemas socio-económicos de los trabajadores, y para que el mismo revista -
forma jurídica constitucional necesita antes ser valorado y discutido como lo hicieron los constituyentes en -
los magníficos Debates Constitucionales de Querétaro.

3.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACION DIRECTA CON EL SURGIMIENTO Y LA NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para explicar concisamente cuál es la relación que guarda el artículo 123 Constitucional con la naturaleza y el surgimiento del Derecho del Trabajo debemos primero establecer qué se entiende por naturaleza, remitiendonos en forma expresa a lo afirmado por el maestro Trueba Urbina: "Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la presencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia.... (22)

De lo anterior se deduce que, efectivamente el Derecho del Trabajo se desprende y nace del artículo 123 Constitucional, en forma autónoma, no existiendo anteriormente una legislación obrera que reglamentara todo lo relativo al trabajo cualquiera que fuese este, sin dejar a un lado las leyes de trabajo expedidas en los Estados de la República Mexicana que regulaban de alguna forma la prestación de servicios.

Qué es el Derecho del Trabajo?. Para contestar esta pregunta daremos varias definiciones elaboradas por destacados autores y maestros de nuestra Universidad:

(22) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo - 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1975, - pág. 115 .

Para Mario de la Cueva "la naturaleza del derecho del Trabajo se encuentra en que el mismo ye no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto del y para el trabajador". La definición dada por el citado autor es la siguiente: "El derecho del trabajo como el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social- en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y - el capital." (23)

El Maestro Trueba Urbina proporciona la definición del Derecho del Trabajo afirmando "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana." (24)

Néstor de Buen Lozano se inclina por insertar al Derecho del Trabajo dentro de los lineamientos del derecho social, dada su naturaleza y propone la siguiente definición: "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego me--

(23) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1981. pág. 85.

(24) Trueba Urbina Alberto, op.cit.pág.135

diante la realización de la justicia social" (25)

El autor señalado habla de la definición del derecho del trabajo aportada por J. Jesús Castorena - quien afirma que "el Derecho Obrero es el conjunto de - normas y principios que rige la prestación subordinada- de servicios personales, la asociación de quienes la - prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de a- plicar esas normas y fija los procedimientos que garan- tizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".

El Dr. Baltasar Cavazos Flores estima que - los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y varia- dos, pues van desde la necesaria tutela del trabajador- considerado como la parte débil en la relación de traba- jo, hasta la coordinación y conjugación de los intere- ses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales y propone la siguiente cla- sificación del Derecho del Trabajo: "Fin substancial y- primario: la protección del hombre que trabaja; fin subs- tancial de carácter individual: la regulación de las - condiciones de trabajo acorde con las necesidades y es- piraciones de los trabajadores; fin substancial de carác- ter colectivo: la coordinación armónica de los intere- ses que convergen en cada empresa considerada individual- mente". (26) El autor referido indica que el Derecho --

(25) De Buen I. Néstor, Derecho del Trabajo I, 3a. Edi- ción, Editorial Porrúa, S.A. México 1979 pág. 131.

(26) Cavazos Flores Baltasar, el Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1972, pág. 12 .

del Trabajo es profundamente social que aún siendo social continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, teniendo por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

Existen otros conceptos acerca de lo que es el Derecho del Trabajo tales como el que nos proporciona Javier Fernández Micheltorena:

"El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas orientadas a la organización de la comunidad, en el orden de las relaciones derivadas del trabajo por cuenta ajena para trabajadores y empresarios, así como la organización de la seguridad social de toda la comunidad y con el fin de realizar la justicia". (27)

Para este autor el Derecho del Trabajo es derecho social por ordenar las relaciones de los hombres como seres sociales y, también, en cuanto que la comunidad a la que reglamenta participa en esta reglamentación cada vez con mayor incidencia.

El comentario a las anteriores definiciones y conceptos elaborados sobre todo por autores mexicanos de que se debe entender por Derecho del Trabajo denominado por otros autores Derecho Obrero o Legislación Laboral es la coincidencia de considerarlo como Derecho Social, siendo pertinente dada su propia naturaleza social que se encuentra vinculada con la creación del artículo 123 Constitucional; constatando lo anterior en referencia a la situación concreta vivida por el país a princi

(27) Fernández Micheltorena Javier, Derecho del Trabajo Iberoamérica, S/A/ Madrid, España 1973, pág. 36

CAPITULO II.- CREACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue promulgada el 18 de Agosto de 1931, entrando en vigor el día 28 del mes y año citado. Dentro de las consideraciones generales expresadas en la exposición de motivos señalamos las siguientes: "Cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas imprecisas y contradictorias no pueden suplir a la ley, por tanto es necesario que trabajadores y empresarios conozcan en forma cierta las normas que han de regir sus relaciones y ésto se alcanza por medio de una ley que depura y sistematiza las reglas anteriormente mencionadas." (28)

Con esta primera consideración se deja ver la necesidad de que aún siguiendo las bases establecidas en el artículo 123 Constitucional, no eran suficientes para regular todas las situaciones laborales que se presentasen entre trabajadores y empresarios; requiriendose

(28) Trueba Urbina Alberto, op. cit., pág. 169

de una Ley Federal, siendo necesaria esta jerarquía de la Ley del Trabajo para normar y regular en forma sistemática y general las relaciones obrero-patronales en base a los derechos consagrados en el artículo 123 Constitucional.

En las condiciones generales de la ley encontramos que habla de protección amplia para los trabajadores, por tanto se consideraba proteccionista de la clase trabajadora y destaca no sólo el interés individual del trabajo sino el interés colectivo, siendo ambos intereses legítimos que buscan el equilibrio social mediante la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias de la realidad nacional.

Cuando se trate de conflictos ya sean individuales o colectivos ya sea por cumplimiento de contrato o ley las partes se someterán a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El esquema sistemático de la Ley Federal de 1931 se presentaba en la siguiente forma:

Título Primero	Disposiciones Generales
Título Segundo	Del Contrato de Trabajo
Título Tercero	Del Contrato de Aprendizaje
Título Cuarto	De los sindicatos
Título Quinto	De las coaliciones, huelgas y paros
Título Sexto	De los riesgos profesionales
Título Séptimo	De las prescripciones
Título Octavo	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título Noveno	Del procedimiento ante las juntas

Título Décimo	De las responsabilidades
Título Undécimo	De las sanciones

Se adicionó posteriormente con artículos relativos a la participación obrera en las utilidades de las empresas, el trabajo de las mujeres y menores y lo referente a las tripulaciones aeronáuticas, constaba de 685 artículos y 14 transitorios.

La importancia de esta ley radica en tratar en forma independiente todo lo relacionado con los conflictos de trabajo; previniendo en forma concreta las situaciones derivadas en relación con los derechos sociales de los trabajadores establecidos en el artículo 123 Constitucional, para Nestor de Buen su trascendencia radica en las instituciones como son el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de Huelga por la forma en que fueron reglamentados a pesar de los vicios consecuentes de su aplicación práctica, no obstante implican una mejoría para la clase trabajadora.

El breve comentario que hace J. Jesús Castorena en relación con dicha ley es que ha recibido reformas tales como la del pago del día de descanso semanal, la consideración del día 20 de Noviembre como descanso obligatorio, del salario mínimo, reconociendo de que los sindicatos pueden actuar en política y los requisitos de forma de las huelgas.

Sin embargo debemos mencionar otras modificaciones hechas a la ley tales como las de los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo (1933), el

pago del séptimo día de descanso semanal (1936), supresión a la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos (1940), modificación a diferentes preceptos sobre el derecho de huelga (1941), y por decreto de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del año indicado relativas a trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

En forma más detallada la ley definía el contrato de trabajo como "aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

Distinguía entre accidentes y enfermedades de trabajo, siendo el primero toda lesión producida por la acción repentina de una causa exterior y el segundo el estado patológico sobrevenido por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ve obligado a trabajar. Recibían asistencia médica, medicamentos e indemnización según el grado de incapacidad.

Se fijaron las excluyentes de responsabilidad y por lo que hace a los problemas de la prueba en relación a los accidentes o enfermedades del trabajo, la jurisprudencia justificó la legitimidad de la presunción de que siempre que ocurra un accidente durante las horas de trabajo debe presumirse se produjo con motivo o en ocasión del trabajo, formándose una tabla de enfer

medades profesionales. Se estableció quienes eran los beneficiarios de las prestaciones y el monto de las indemnizaciones en base a que nunca serían inferiores al monto del salario mínimo.

Por lo que toca a los sindicatos tenían - por "objeto exclusivo el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de los trabajadores" se estableció que "Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo," fijándose los requisitos que deberían satisfacer las solicitudes de registro. Definieronse a su vez los contratos colectivos y contratos-ley en los artículos respectivos.

Se estableció lo relativo al derecho de Huelga. En su parte procesal la ley de 1931 contempla el procedimiento laboral ante la autoridad respectiva - siendo ésta la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Aquí es pertinente explicar el porqué se le denominó Ley Federal del Trabajo, pues se trataron de unificar las leyes laborales existentes en la República.

La federalización de la legislación del trabajo obedece a la consideración del derecho del trabajo como un derecho social de los trabajadores, pretendiéndose en consecuencia la unificación de toda la legislación laboral, imperante en los Estados mediante leyes locales de Trabajo; se propuso por el entonces Presiden

te Portes Gil la reforma de la fracción X del artículo-73 constitucional relativa a las facultades del Congreso reservando exclusivamente al mismo la facultad de legislar en materia de trabajo.

Señalamos lo comentado por el Dr. Mario De la Cueva en el sentido de que la "República era un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios, y también algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras. En vista de las dificultades el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma." (29)

En la Constitución Política el artículo -73 en su fracción X establece: "El Congreso de la Unión tiene facultad: Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito, energía eléctrica y nuclear, para estable -

(29) Mario de la Cueva El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Séptima Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1981, pág. 53

cer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

Con lo anterior se señala en forma expresa que corresponde al Congreso de la Unión la facultad de expedir las leyes del Trabajo.

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Con el transcurso del tiempo las situaciones so-ciales cambian, surgen nuevos acontecimientos en el orden político y económico, siendo el conglomerado social a quien le afecta directamente. Así en el sector laboral se dan diversas situaciones de hecho, surgen nuevas necesidades requiriéndose en consecuencia que las mismas sean normadas y protegidas como derechos sociales ya consagrados en nuestra Carta Magna.

De la Ley Federal del Trabajo de 1931 a la Ley de 1970 habían transcurrido 39 años, a lo largo de ese tiempo se habían presentado múltiples problemas entre trabajadores y empresas necesitando la clase trabajadora elevar su nivel de vida, designándose una comisión por el entonces Presidente de la República Lic. Gustavo Díaz Ordaz que redactó el proyecto final con la Exposición de Motivos enviando el Presidente de la República y a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

Tal Iniciativa no sufrió modificación alguna formándose la Ley de 1970 que según comentario de Mario De la Cueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por me-jorar las condiciones de prestación de los servicios y a los patronos para intemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, sino que requiere de modificación en la medida en que lo exija -

el proceso creciente del progreso nacional.

La Ley del Trabajo de 1970 entre otras cuestiones trató lo relativo a la participación obrera en las utilidades de la empresa en base a la Reforma Constitucional de 1962 de la fracción IX del artículo 123 Constitucional; quedando establecido en el capítulo VIII - del Título Tercero de la Ley Laboral la participación - de los trabajadores en las utilidades de las empresas y abarca del artículo 117 al 131 de dicha Ley, que se refieren a la determinación del porcentaje que hace la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, también hablan de la revisión del porcentaje, definen lo que se considera como utilidad, el derecho de los trabajadores para formular objeciones y como se llevan a cabo, establecen qué empresas quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades y como se norma el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades y la protección a tal derecho.

En el artículo 575 y demás relativos del Capítulo IX del Título Once de la Ley Federal del Trabajo se establece la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas que tiene base constitucional en la fracción IX inciso a del artículo 123 de la Constitución que dice: Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

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

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

Lo establecido para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas ante todo tiene un fundamento constitucional ubicado en el artículo 123 como un derecho social ya que la participación es un derecho que tienen los trabajadores como consecuencia lógica del trabajo que prestan a la empresa.

Por último respecto del punto anterior el artículo 450 de la Ley del Trabajo establece lo siguiente: "La Huelga deberá tener por objeto: V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;" confirmándose de este modo el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades ya que si hubiese violación de los preceptos anteriormente mencionados, el incumplimiento de ellos sería causa justificada de huelga.

Sin embargo consideramos que aún siendo un derecho social la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas establecido tanto en la Constitución y reglamentado en la Ley del Trabajo, se encuentra excepcionado por el artículo 126, con lo cual se limita el mencionado derecho, como es el caso de la fracción VI que dice "Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta de la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá

revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen" las empresas mencionadas en dicha fracción quedan exceptuadas de la obligación constitucional del reparto de utilidades, sin embargo la propia Constitución en el Apartado A fracción IX inciso B del artículo 123 no menciona para nada el monto del capital de las empresas sólo habla de las actividades de la empresa por lo que es in constitucional la anterior fracción, reproducimos lo es tablecido en la Constitución fracción IX inciso b).- -
 "Los trabajadores tienen derecho a la participación en las utilidades"

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

Aquí es procedente la vía de amparo indirecto.

Unicamente como comentario a la Ley de 1970 en lo referente a los derechos de antigüedad, de preferencia y de ascenso por lo que toca a la prima de antigüedad se computaría a partir de la fecha de ingreso del trabajador, cubriéndose independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda, remitiendonos al artículo 162 establece: Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad -

con las normas siguientes:

- I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- II.- Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.
- IV.- Para el caso de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán - las normas siguientes:
- V.- En caso de muerte del trabajador, cualquiera -- que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI.- La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier - otra prestación que les corresponda.

Si la prima de antigüedad es un derecho laboral conquistado implica un beneficio mínimo precisamente - porque es mínimo en relación con el tiempo de servicios

prestados, consecuentemente se debe computar a partir-- de la fecha en que ingresó a prestar sus servicios a la empresa el trabajador, por el sólo transcurso del tiempo se adouiere ese derecho en virtud del desgaste físico y mental o de energías que va dejando todo trabajador en la realizacion de su trabajo.

Los artículos del 154 al 160 de la Ley contemplan los derechos de preferencia y ascenso, y en comparación con la Ley de 1931 se otorga preferencia a los - trabajadores que sirvieron con mayor tiempo y a quie- - nes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, de aquí se desprende que los derechos de preferencia tienen fundamento emi-- nentemente de sentido social, independientemente de que los patrones están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

El trabajador tiene la opción conforme a sus de rechos de preferencia y ascenso de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a que se le otorgue el pueg to correspondiente o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, remitiéndonos a lo dispuesto en el artículo 157 de la Ley Federal que nos ocupa.

Respecto del trabajo de las mujeres en el artículo 164 correspondiente al Título Quinto de la Ley se estableció la igualdad del trabajo para ambos sexos confir mando lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley del Tra bajo que nos dice que no pueden establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, etc.

A su vez el artículo 165 nos habla de la protección a la maternidad como propósito fundamental de las modalidades consignadas en dicho capítulo.

Aquí afirmo que no sólo la igualdad en el trabajo que tienen tanto el hombre como la mujer es relevante, sino que la protección de la maternidad es uno de los derechos más hermosos y tal vez el más importante y grande que tenemos las mujeres que prestamos nuestros servicios; cuando la ley se cumplimenta en este sentido la mujer no sólo se siente respetada sino también realizada plenamente en sus derechos sociales de trabajadora. El título comprende de los artículos 164 a 172 de la Ley Federal del Trabajo.

Con referencia a los trabajadores de confianza hubo varias modificaciones en relación a la naturaleza de los servicios que prestan, por ser extenso su comentario nos remitimos a lo establecido en la Ley por lo que toca a este tipo de trabajadores, que se encuentra en los artículos 90, 182 a 186 de la Ley Federal del Trabajo.

Se creó con la Ley de 1970 un sistema de Servicio Nacional del Empleo, definiéndose en el artículo 537 de la Ley y que conforme a la evolución de nuestro Derecho del Trabajo y a las reformas constitucionales de 1977 y 1978 quedó integrado el capítulo IV del Título once de la Ley Federal del Trabajo cuya denominación es del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se regula en los artículos del 537 al 539-F de la Ley.

Artículo 537 "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I.- Estudiar y promover la generación de empleos;
- II.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y
- IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Con dicho Servicio Público fueron substituidas las Bolsas de Trabajo , y uno de sus fines es precisamente solucionar el problema social del desempleo.

Conforme a lo ordenado en el artículo 123 Constitucional fracción XII que dispone lo relativo a la vivienda de los trabajadores y a la creación del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores INFONAVIT, se hizo patente la necesidad social de proporcionar a la clase trabajadora habitación, sin embargo a pesar de la jerarquía constitucional del derecho a la habitación que tienen los trabajadores, el Instituto creado para tales efectos no satisface sus necesidades, debido a situaciones políticas internas de estructura administrativa, no siendo suficientes las viviendas que el mismo ha edificado sobre todo en el área metropolitana.

La Ley Federal de 1970 creó en favor de los trabajadores derechos nuevos tales como los del descanso de media hora en su jornada de trabajo artículo 63 y 64, la prima adicional del 25% sobre salarios ordinarios cuando se labore en domingo artículo 71, la prima vacacional

que establece el artículo 80 y que no deberá ser menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, el pago directo del salario - al trabajador conforme al artículo 163 así como el derecho al aguinaldo en el artículo 87 consistente en quince días de salario por lo menos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se establece en forma precisa lo relativo a Riesgos del Trabajo - tanto como accidentes y enfermedades de trabajo, en los artículos 474 y 475, a su vez se forma todo el Título - Noveno que se denomina Riesgos de Trabajo, el que adopta la Tabla de Enfermedades de Trabajo extensa y minuciosa en cuanto se refiere a todas y cada una de las enfermedades adquiridas en diversos trabajos, establece la - Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes con el porcentaje relativo dependiendo de la pérdida de que se trate, la Tabla es actualizada o adecuada periódicamente según el progreso de la Medicina del Trabajo.

En la Ley se establecieron en cuanto a la defensa de la libertad sindical los requisitos de fondo y forma para el registro de los sindicatos, de fondo por lo que hace a su constitución según el artículo 359, 364 - por lo que hace a su registro se estará a lo dispuesto por el artículo 365, hablando los artículos 366 y 369 de la negativa de registro y de los casos de cancelación-- del registro de los sindicatos; siendo actos diferentes la constitución del sindicato y su registro ante la autoridad.

Por último en cuánto al derecho de Huelga se hicieron modificaciones que en virtud de su extensión nos remitimos a lo establecido para Huelgas en la Ley Federal del Trabajo.

3.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1980.

La actual Ley Federal del Trabajo cuyas reformas entraron en vigor a partir del primero de mayo de 1980, ha evolucionado precisamente debido a la evolución histórica del artículo 123 constitucional siendo el marco legal de jerarquía superior del que se desprende nuestra legislación laboral; por lo que comentaremos la Ley indicada en relación al orden constitucional establecido.

Es de hacerse notar que con la ley reformada el orden procesal laboral ha sufrido mayores modificaciones tales como la concentración en una sola audiencia de las tres etapas procesales denominadas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, cada una regulada en forma específica pero debiéndose desarrollar las tres en una sola audiencia. Por lo que hace al capítulo XII del Título Catorce en relación a las pruebas se subsanaron omisiones de la anterior ley; y en lo referente a principios generales del derecho procesal se precisó el alcance de la capacidad, personalidad, competencias, impedimentos y excusas; de las actuaciones de la juntas, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulación, caducidad y continuación del proceso. También se establecieron los procedimientos para-procesales o voluntarios en el Capítulo III del Título Quince artículos 982 a 991.

En lo tocante a Huelgas lo relevante consiste en que el artículo 926 señala que no se puede diferir más de una vez el estallamiento de la huelga; sin embargo -

si pueden prorrogar las veces quequieran el estallamiento señalado. Hubo reformas al Título Dieciseis relativo a Responsabilidades y Sanciones.

Comentando la Reforma Procesal debemos tomar en cuenta que ha desencadenado severas críticas sobre todo por la parte patronal o grupo empresarial, más a pesar de ello la iniciativa ahora ya es ley. Existen aciertos en cuanto al fondo de la reforma que pueden ser perfectibles con el transcurso del tiempo, ninguna ley es perfecta, tratándose únicamente de regular efectivamente - las situaciones que de hecho existen entre el capital y el trabajo.

Específicamente el artículo 685 nos habla de la suplencia de la queja en su segundo párrafo:

"Cuando la demanda del trabajador sea, incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que - cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje además - de ser órganos con funciones jurisdiccionales para resolver los conflictos laborales, se toman la atribución de ayudar a la parte trabajadora supliendo le queja en los términos del artículo citado convirtiéndose entonces en juez y parte, sin embargo tomando en consideración -

lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo en la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda; por lo anterior no se puede afirmar que la Ley deja en estado de indefensión al patrón; en todo caso para eso existe el juicio constitucional de Amparo.

Otra cuestión que ha suscitado interés es lo relacionado con la comparecencia personal de las partes ya que el artículo 876 fracción I establece: La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Consideramos que al establecer la Ley dicha comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria es para lograr una conciliación entre las mismas, buscando el contacto directo entre ambas para que de ahí surja un posible arreglo, sin embargo esto es más factible cuando se trata de personas físicas, ya que cuando la demandada es una persona moral, la misma deberá comparecer por medio de la persona o personas físicas que acrediten tener facultades suficientes ante la Junta para poder comparecer en representación de la persona moral o empresa para lo cual el artículo II del ordenamiento laboral establece: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

Es bastante común que en la etapa conciliatoria-comparezca el Gerente General de la empresa con facultades de administración o el Gerente de Relaciones Laborales, quienes deberán acreditar tal carácter en términos del artículo 692 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo; de ser así la Junta les reconoce personalidad conforme a derecho ya sea como apoderados o representantes legales de la demandada cuando sea persona moral. A su vez en la etapa de demanda y excepciones también se requiere la comparecencia personal de las partes conforme al artículo 876 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

La misma Ley establece por lo que toca a la capacidad y personalidad de las partes en el capítulo II - del Título Catorce en su artículo 691 que "Los menores-trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio - sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso - de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará - la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante," el comentario que ha suscitado el - anterior precepto es en cuanto a que la ley impone quien debe representar de oficio al trabajador y dicha representación corre a cargo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Es claro que el derecho del trabajo tiene sus propias reglas de capacidad, pero tratándose de menores su representación legal no tiene que ser únicamente a cargo de la autoridad mencionada, ya que bien - puede tener diversos representantes legales para los efectos de su capacidad procesal de acuerdo al artículo 23 último párrafo de la ley laboral que establece: Los -

menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

El artículo señalado habla del derecho de ejercitar acciones sin especificar alguna limitación por lo - que hace a la capacidad de los menores.

Probablemente la disposición del artículo 691 - sea cuestión de interpretación siendo la jurisprudencia la que puede darla en forma adecuada.

Otro punto de interés es respecto a la competencia de las autoridades del Trabajo que conocen los conflictos laborales por lo que hace concretamente a las - obligaciones de capacitación y adiestramiento de las - que únicamente puede conocer el Tribunal Federal y no - así la autoridad Local (Junta Local de Conciliación y - Arbitraje), el artículo 699 categóricamente establece: Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo - primero del artículo que antecede, se ejerciten, en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad o higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución exclusivamente, - de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, - de seguridad e higiene, en los términos señalados por - esta Ley.

Con lo anterior queda claro que si un trabajador demanda en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje - exponiendo en su demanda lo relativo a obligaciones de capacitación y adiestramiento, su demanda principal queda radicada ante la autoridad local en el supuesto que sea de su competencia, pero por lo que hace a las obligaciones de capacitación y adiestramiento se remite a la Junta Federal, consecuentemente el trabajador o actor - va a tener que ventilar dos juicios derivados de la propia Ley Laboral, debido a esto se ha pugnado por la desaparición de las autoridades locales en materia federal así como por la ampliación de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a todos los conflictos.

Es de hacerse notar que la nueva Ley ya no habla de la Recusación sino únicamente de Impedimentos y Excusas en el Capítulo IV del Título Catorce abarcando los artículos del 707 al 711 siendo su finalidad dar agilidad y mayor celeridad al proceso.

En cuanto al Capítulo XI del Título Catorce denominado De la Continuación del Proceso y de la Caducidad para que los juicios no queden inactivos ha despertado interés ya que se han tomado medidas enérgicas para que los funcionarios de las Juntas hagan expedita la administración de justicia debiendo vigilar el trámite del expediente que se trate, en caso de no hacerlo se fijan responsabilidades y sanciones previstas en los artículos 636, 642, 643 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Aún así destacados juristas se inclinan por que

la institución de la caducidad desaparezca por ser obsoleta y encontrarse deteriorada; argumentando que desvirtúa el fin que debe tener el proceso laboral del trabajo.

Sobre el Capítulo XII De las Pruebas Sección Primera Reglas Generales que va de los artículos 776 a 785 de la Ley, reglamenta en forma más precisa que la Ley anterior la prueba de inspección, artículo 782: La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. El artículo 776 detalla en especial los medios de prueba tales como:

- I.- Confesional
- II.- Documental
- III.- Testimonial
- IV.- Pericial
- V.- Inspección
- VI.- Presuncional
- VII.- Instrumental de actuaciones ; y
- VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de las ciencias.

Por lo que hace a la prueba de inspección anteriormente aludida, en forma concreta la contemplan los artículos 827, 828 y 829 del Código laboral. Se habla de las pruebas restantes y como deben ofrecerse en particular; estableciéndose los apercibimientos de ley en-

caso de que no sean ofrecidas conforme a derecho.

El artículo 784 señala algo interesante en relación con la carga de la prueba y dice así:

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

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII.- El contrato de Trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada del trabajo;
- IX.- Pago de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;

- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

El anterior artículo es expreso al eximir o relevar de la carga de la prueba al trabajador cuando precisamente la parte demandada es la única que puede acreditar o probar los hechos cuando haya controversia sobre las fracciones que se detallan en dicho artículo, es pertinente tal medida debido a que las empresas están obligadas por ley a conservar documentos en relación con su personal o fuerza de trabajo, así como demás documentos que forman parte de su contabilidad interna con los cuáles deben y pueden acreditar su pretensión derivada de la controversia o de la litis fijada en la demanda. Para el trabajador sería difícil acreditar extremos tales como el horario de trabajo o su antigüedad, en cambio la demandada lo puede acreditar fácilmente en la documentación que lleva la empresa.

Algunos juristas aducen que la norma anterior es justa y atinada, sin embargo otros afirman que dicho artículo conculca las Garantías de Seguridad Jurídica y de Igualdad consagradas en la Constitución, independientemente de ello en el aspecto procesal dicha medida -- constituye una novedad, consideramos que con ella se puede llegar a valorar en forma equitativa el fondo de la resolución laboral. Ahora bien, para los efectos de su interpretación doctrinaria hay que tomar en cuenta la existencia del Juicio de Amparo al cual recurrirá --

indudablemente la parte que se vea afectada con la resolución final del juicio laboral.

Respecto del procedimiento de Huelga contemplado en el Capítulo XX de la Sección Octava del Título Catorce que va de los artículos 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo sólo mencionaremos que en cuanto a los requisitos formales el artículo 923 especifica cuando no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga; para evitar precisamente que se presenten emplazamientos de huelga con fines políticos o tendenciosos controlándose con mayor rigor los emplazamientos a huelga que con la anterior legislación tenían diferentes fines y no la defensa de los intereses de los trabajadores.

A su vez el artículo 926 habla de que sólo puede diferirse una sola vez la audiencia de conciliación, no significando que el estallamiento de la Huelga pueda ser prorrogado fuera de la audiencia en la fecha que convengan el Sindicato emplazante y el patrón emplazado.

Por último el artículo 924 garantiza los derechos de los trabajadores y demás acreedores fiscales cuando en una empresa se presenta pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga, así se evita la confabulación tan común entre empresarios y líderes sindicales que desvirtuaban el derecho de Huelga y evitaban con la misma el pago de cualquier acreedor, aún el de los propios trabajadores que tenían algún juicio laboral individual ganado, para tales efectos transcribimos lo dispuesto en el artículo citado :

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse -

toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o de sahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señalados en las fracciones anteriores, se practicarán sin efectuar el procedimiento de huelga.

Queda expuesto en forma general lo que a nuestro juicio destaca en la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de Mayo de 1980.

4.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LEGISLACION ACTUAL DEL TRABAJO.

Las Reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo han sido varias, siguiendo los lineamientos del marco jurídico constitucional que fija el artículo-123 de la Norma Fundamental, que a su vez ha sido objeto de las siguientes reformas:

Federalización de la legislación del trabajo y la utilidad pública de la Ley del Seguro Social fracción XXIX del artículo 123, Septiembre de 1929, reforma relativa al derecho de huelga fracción XVIII - 1938, la fracción XXXI que señala cuando corresponde a las autoridades federales la aplicación de las leyes - del trabajo 1942, la reforma en que se crea el apartado B en relación con los empleados del gobierno reglamentándose las relaciones laborales de los burócratas 1960, reforma del apartado A de dicho artículo en las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI en 1962, creación del INFONAVIT garantizando la seguridad social habitacional en 1972, del Apartado B las fracciones XI inciso f, XII y XIII 1972, reformas de 1974 fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX, modificación de 1975 por lo que hace al conocimiento de la jurisdicción federal en lo tocante a la industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas, adición de la fracción XIII. por lo que

hace a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores siendo una obligación patronal 1978, por último - en 1978 se estableció en el proemio del artículo que nos ocupa la promoción y creación de empleos así como - la organización social para el trabajo.

Las anteriores reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional son la pauta para las reformas a la Ley Federal del Trabajo, siendo que tanto - la Ley de 31, de 70 y la Nueva Ley de 1980 ya han sido comentadas, debiéndose tomar en cuenta que la Ley del Trabajo es una, denominándose Nueva Ley Federal del Trabajo en virtud de las reformas realizadas.

En cuanto a la legislación actual-- del Trabajo señalamos que con el paso del tiempo la clase trabajadora ha ido ganando terreno no sólo en conquistas laborales sino en la reglamentación que de ellas hace la Nueva Ley Federal del Trabajo; los problemas entre trabajadores y patrones tanto individuales como colectivos siempre han existido pero en la actualidad gozan de una regulación jurídica que surge de la Carta - Magna específicamente del artículo 123 Constitucional, tanto la Ley como el artículo indicado serán reformados o adicionados en la medida que las necesidades sociales de los trabajadores lo requieran. Con la actual Legislación del Trabajo; se ha tratado de dar mejores solu-ciones a los problemas tanto de trabajadores como de empresarios.

La Legislación mencionada proporciona derechos en prestaciones económicas la mayoría, de los que haremos un esquema o síntesis:

1.- INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.- Art. 48

Tres meses de salario.

2.- REINSTALACION.- Art. 48

Opción que tiene el trabajador a elegir entre que se le reinstale en el trabajo o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

3.- VACACIONES.- Art. 76, 77, 79.

Más de un año de servicios, igual al pago de seis días laborables, no pudiendo ser inferior dicho pago al término de seis, el mismo aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año-subsecuente de servicios. Después del cuarto año-el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.- Cuando se trate de trabajadores eventuales o de temporada, así como de los que presten servicios en forma discontinua, tendrán derecho a un período de vacaciones anual-en proporción al número de días trabajados en el año. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, y si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

4.- PRIMA DE VACACIONES.- Art. 80

Dicha prima consiste en el pago no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones.- - Cuando no se ha cumplimentado el año de servicios el trabajador recibirá una remuneración proporcional al servicio prestado.

5.- PRIMA DE ANTIGUEDAD.- Art. 162

Para los trabajadores de planta tienen derecho a doce días de salario por cada año de servicios prestados.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su trabajo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.- Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

6.- AGUINALDO.- Art. 87

Los trabajadores tendrán derecho al aguinaldo anual equivalente a quince días de salarios por lo menos.

7. - AGUINALDO PROPORCIONAL.- Art. 87

Los que no hayan cumplido el año de servicios, in

dependientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

8.- SALARIOS CAIDOS.- Art. 48

Corren a partir de la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo, se les denomina también - salarios vencidos.

9.- SALARIOS DEVENGADOS.- Art. 99 y 113

Son aquellos trabajados y no pagados, y son irrenunciables.

10.- HORAS EXTRAS.- Art. 67

Se pagan con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

11.- HORAS EXTRAS.- Art. 68

La prolongación del tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

12.- DIAS FESTIVOS.- Art. 73 y 74

Si prestan servicios los trabajadores en los días de descanso obligatorio el patrón pagará a los -

mismos independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado.- Son días de descanso obligatorio:

- 10. de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 10. de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 10. de diciembre de cada seis años con el cambio de Gobierno.
- 25 de diciembre

En relación con la actual legislación respecto de las prestaciones o conceptos decretados por la Ley del Trabajo por Riesgos de Trabajo así como por muerte del trabajador proporcionamos el siguiente esquema:

- 1.- Para determinar las indemnizaciones mencionadas se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produce la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.- Art. 484
- 2.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:
 - I.- Asistencia Médica y Quirúrgica.
 - II.- Rehabilitación.

- III.- Hospitalización cuando el caso lo requiera.
 - IV.- Medicamentos y material de curación.
 - V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y,
 - VI.- La indemnización fijada en el presente título. Art. 487 .
- 3.- Art. 490 en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un 25%, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 4.- Art. 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.
- 5.- Art. 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.
- 6.- Art. 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:
- I.- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, y,
 - II.- El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

- 7.- Art. 501.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte.
- 8.- Art. 502.- En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponde a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al regimen de incapacidad temporal.

Continuando con las Reformas en Diciembre de 1977 se reguló el trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, adicionándose el título sexto con el capítulo XVI.

Es de mencionarse la adición hecha al artículo 123 Constitucional en 1978 que establece "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme, a la Ley."

A su vez fué adicionado el capítulo XVII al título sexto en octubre de 1980 disposiciones aplicables y reguladoras del trabajo en las Universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

En el prólogo a la tercera edición del Lic. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social de la Ley Federal del Trabajo por lo que hace a la reforma procesal de 1980 se hace destacar en el dictámen legislativo: "Las reformas procesales propuestas en eg

te proyecto de Iniciativa que dictaminamos, tienden a - corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, de - terminar con mayor claridad, plazos y términos, abreviar, en una palabra el procedimiento laboral, en suma, abreviar la impartición de la justicia".

"Lo anterior incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del Derecho del - Trabajo, Tutelar de los Trabajadores."

En cuánto a la medida adoptada por el gobierno de la República para que fuera exclusivamente el Estado quien proporcionara el Servicio de Banca y Crédito, se estableció el marco jurídico para regular - la prestación de este servicio en términos de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del Artículo 123 Constitucional que fue adicionado a consecuencia de la Nacionalización de la Banca rigiendo las relaciones laborales de los trabajadores al servicio público de la Banca y Crédito, Banco de México y Patrimonio del Ahorro Nacional.

Por último citaremos el comentario que hace el maestro Baltazar Cavazos Flores en su libro "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales" - a las reformas procesales de 1980, indicando que la intención suprema del legislador con dichas Reformas fué conciliar a las partes, por lo que se pretendió dar preponderancia a la conciliación en todo conflicto de trabajo.

CAPITULO III

INTERPRETACION Y APLICACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL .

1.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO .

En toda disciplina jurídica existen términos o conceptos íntimamente relacionados con la rama del derecho de que se trate, tenemos en El Derecho Mexicano del Trabajo conceptos generales fundamentales que son manejados tanto por la Nueva Ley Federal del Trabajo, como establecidos en el artículo 123 Constitucional.

Los expondremos brevemente por su importancia en el Derecho del Trabajo; ya que constituyen el centro en torno al cual gira la legislación laboral.

En primer término señalaremos lo que se debe entender por trabajo, según definición dada en el Diccionario Hispánico Universal de la lengua castellana: "trabajo es la acción y efecto de trabajar y trabajar a su vez significa ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio" (31).

El Diccionario del Español Moderno - señala que trabajar es emplear la actividad o el esfuerzo para un fin y trabajo es la acción de trabajar. (32)

(31) Diccionario Hispánico, Universal I.W.M.Jackson Inc.; Editores, 16a. Edición 1971, México pág. 1362.

(32) Diccionario del Español Moderno Martín Alonso, Aguilar, S.A. Ediciones 5a. Edición 1978 Madrid.

Algunos autores como el Dr. Mario de la Cueva afirman que conforme a la Carta de la Organización de los Estados Americanos en su artículo 29 el trabajo es un derecho y un deber social y la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. (33)

Conforme a la actual Ley Federal del Trabajo el artículo 3o indica: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. 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 y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El artículo 8o señala "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Independientemente de lo que múltiples autores entiendan por trabajo y de sus definiciones, lo cierto es que trabajo es toda actividad humana considerando que es el mejor hacer del hombre; debiendo

(33) De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I 7a. Edición Porrúa SA México D.F. 1981, pág. 109

estar protegido socialmente por las leyes de los Países- y por cualquier forma o sistema de gobierno.

Respecto del concepto trabajador debe ser entendido en forma clara para que cuando se mencione ese concepto inmediatamente sepamos a que nos esta mos refiriendo, el Dr. Cavazos Flores afirma: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o mo ral, un trabajo personal subordinado", con esto se apega a lo establecido por Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° comentando que el trabajador siempre tiene que ser una persona física, el término empleado se considera exactamente igual para los efectos de la ley laboral (34)

El Maestro Mario de la Cueva afirma: "que como persona física el trabajador es el eje en tor no del cual gira el estatuto laboral, y que por lo que hace a la relación de trabajo no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó so lamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana...." (35)

En relación con el concepto de trabajador el Dr. Trueba Urbina señala que efectivamente el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo lo define -

(34) Cavazos Flores Baltasar 35 Lecciones de Derecho La boral 1a. Edición, 1982 Editorial Trillas México, pág. 81.

(35) Idem., págs., 153, 154

"trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", pero critica severamente al término subordinación pues el mismo se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores considerando a estos esclavos; afirma que si el artículo 123 Constitucional contempla la situación de todos los trabajadores en general y no sólo de los subordinados entonces debería eliminarse dicho concepto burgués ya que la obligación del trabajador de prestar un servicio no entraña subordinación sino el cumplimiento de un deber, así señala que trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración (36)

Es de hacerse notar que un trabajador puede no prestar un trabajo en forma subordinada y no por ese hecho deja de ser trabajador; además la subordinación no es necesaria o determinante para que un trabajador preste un trabajo, podría serlo en ciertos casos o trabajos pero no en todos los trabajos que realiza el hombre.

Continuando con los conceptos fundamentales es preciso indicar que se entiende por patrón, la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 10°

(36) Ley Federal del Trabajo 49a Edición Actualizada e Integrada Editorial Porrúa S.A. México 1982, pág. 27

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros - trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

El Dr. Cavazos Flores habla únicamente de lo que debe entenderse por patrón según definiciones que dan del concepto los siguientes autores:

Para Krotoschin patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios.

Para Manuel Alonso García patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos - los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Para el Maestro Sánchez Alvarado patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o - de ambos géneros en forma subordinada.

El Dr. Néstor de Buen define al patrón de la siguiente manera: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja - en su beneficio, mediante retribución ". (37)

La definición contenida en la Ley la boral es bastante accesible y razonable para saber que se entiende por el concepto de patrón.

(37) De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo I 3a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1979, pág. 453

En cuánto al término empresa y única mente para los efectos de las normas de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 dice " ..., se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Este concepto lo tratan ampliamente Néstor de Buen y Mario de la Cueva, sintetizando sus comentarios al respecto nos encontramos que el primero de ellos además de citar numerosas definiciones de empresa que han dado autores extranjeros, señala que del concepto que de la Ley de empresa se desprende que como - unidad económica está constituida por elementos que forman su patrimonio destinado a un fin de producción o - distribución de bienes o servicios; con lo cual se objetiviza la relación laboral, ya que el patrimonio es titular de derechos y obligaciones evitando así que mediante el recurso de constituir diferentes personas jurídico-colectivas, se eludan las responsabilidades laborales. A su vez la empresa se asocia a la idea de lucro y no así en la definición que da la Ley de la misma; y - por último afirma la diferencia que hay entre empresa y establecimiento para la materia laboral ya que de lo contrario habría una serie de confusiones tratándose única mente de empresas, pues que evitarían las responsabilidades y obligaciones patronales o empresariales.

Para el Maestro Mario de la Cueva la empresa tiene sentido específico siendo esta la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, y el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general.

El comentario que hace Baltasar Cavazos Flores en relación con la definición de empresa es que se le considera como "un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada" (38)

Se considera relevante precisar la relación laboral y el contrato de trabajo para desprender consecuentemente de ello cuando surge una situación jurídica laboral entre el trabajador y el patrón o la empresa.

Antes de pasar a lo que establece el estatuto laboral mencionaremos los comentarios que al respecto hace el tratadista Mario De la Cueva quien considera que la defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del Trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, -

(38) Cavazos Flores Baltasar, op. cit., pág. 85

sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encuentran en una decisión fundamental del pueblo. Explicamos precedentes de la relación de trabajo dándonos a conocer el pensamiento del jurista francés George Scelle quien afirma: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física." El nuevo derecho romperá con el derecho civil, y no protegerá un acuerdo de voluntades sino que protegerá al trabajo; así la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.

Por lo que hace al pensamiento de Erich Molitor nos dice que es preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo; el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

La aplicación del derecho del Trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone valga la redundancia imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

El acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.

Por último Mario De la Cueva afirma que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono - por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Ley del Trabajo, de la Declaración de los derechos sociales, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas suplementarias. (39)

La Ley Federal del Trabajo en el Título Segundo de la Sección Segunda denominado Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo I Disposiciones Generales establece en el artículo 20 : Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

(39) De la Cueva Mario, op. cit.; págs. 182 a 187.

el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De los anteriores artículos se desprende que no hay diferencia tajante entre la relación de trabajo y contrato de trabajo; ya que existiendo una prestación de servicios independientemente de la forma u origen de ella de todos modos el trabajador se encuentra dentro de la regulación jurídica del trabajo, además el contrato por escrito es una obligación a cargo del patrón y que debe hacerlo cuando existe una relación de trabajo para su prestación, en caso de que faltare no por eso se puede privar de sus derechos al trabajador, pues se le imputa al patrón la falta de esa formalidad, de hecho puede existir o no el contrato, pero de hecho y de derecho se presume la existencia del contrato, sobre todo de la relación de trabajo que define la Ley.

Refiriéndose a la jornada de trabajo - brevemente haremos su mención, en primer término tiene como finalidad proteger la vida y la salud física comunal de los trabajadores; siendo esto un principio de derecho social, el concepto de jornada de trabajo ha sido muy discutido por juristas y tratadistas a nivel teórico así como por los legisladores y empresarios quienes defienden a capa y espada sus intereses económicos.

El Dr. Mario De la Cueva considera que la jornada de trabajo es el deber único del trabajador

consistente en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa; en consecuencia, si se produce una interrupción de labores, la prolongación de las horas de trabajo para recuperar el tiempo perdido, equivale a arrojar sobre los hombros del trabajador un riesgo ajeno. (40)

Con el nuevo derecho del Trabajo se considera que la dignidad del hombre sufre si se le obliga a que repare con su trabajo un riesgo de la empresa. A su vez la jornada de trabajo es la jornada humanitaria como lo afirma el citado autor anteriormente.

Ya la ley establece específicamente en que consiste la jornada de trabajo: Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En cuánto a la duración de la jornada de trabajo el artículo 123 Constitucional establece en su fracción I del Apartado A que la jornada máxima será de ocho horas, indicándonos el límite constitucional de la jornada de trabajo, independientemente que en los contratos de trabajo ya sean individuales, colectivos o ley, se establezca una jornada inferior a la señalada en la Constitución. El artículo 5o del estatuto laboral señala que es nula la estipulación escrita o verbal que establezca una jornada inhumana por lo notoriamente excesi

va, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es claro que la jornada humanitaria de trabajo no puede ser mayor de ocho horas, el artículo - 68 lo confirma estableciendo: Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor - del permitido en este capítulo.

El capítulo II del Título Tercero del or denamiento laboral denominado Jornada de Trabajo abarca los artículos 58 a 68, en el artículo 59 señala como se fija la duración de la jornada de trabajo entre trabajador y patrón que no puede exceder de los máximo legales.

Precisando que se debe entender por jornada de trabajo, la Ley contempla lo referente a jornada diurna, nocturna y mixta en el artículo 60, y lo relativo a la jornada continua, a las horas extras o trabajo extraordinario y cómo se computarán y retribuirán en beneficio del trabajador en los artículos 66, 67, 68 de la Ley del Trabajo.

Por lo que hace a los trabajos de Emergencia el artículo 65 y el 134 fracción VIII del estatuto laboral hablan de ellos, siendo aquellos servicios - distintos de los trabajos normales de la empresa que deben prestarse cuando por siniestro o riesgo inminente, - peligren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrono o la existencia misma de la empresa.

Ahora bien por lo que respecta al salario es el que va a asegurarle o garantizarle a cualquier trabajador su vida y salud, su existencia humana a cam-

bio de su energía de trabajo o su prestación en los términos establecidos por la Ley Laboral, además no debe - vivir únicamente para su subsistencia sino para la elevación de su nivel educativo, cultural y sobre todo familiar.

Como concepto el salario es definido por el Maestro De la Cueva en la siguiente forma: "retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" .

La Ley en el capítulo V del Título Tercero en los artículos del 82 al 89 habla del salario definiéndolo el artículo 82: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

En qué forma se paga el salario? En primer lugar el artículo 123 Constitucional en su fracción X establece que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro tipo o signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

En cuánto a la integración del salario - se constituye por el pago hecho en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, - prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, de acuerdo al artículo 84 del ordenamiento legal.

El salario puede ser tanto en efectivo como en prestaciones en especie y entre éstas se encuentran las aportaciones del 5% que sobre el salario ordinario de los trabajadores efectúan los patrones al - - INFONAVIT, según lo establece el artículo 136 de la Ley del Trabajo.

En cuánto al cómo debe ser el salario, en primer lugar y conforme al artículo 85 debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la Ley; por lo que hace al concepto remunerador no es fijado ni definido por la Ley - sino que conforme al artículo 123 fracción XXVII inciso b a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje - que da su determinación.

Por último el artículo 5o Constitucional en su párrafo 3o establece: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ..." El artículo - nos señala la justa retribución, nos habla del salario-justo implicando ya el valor justicia, al respecto citaremos las palabras del Maestro Mario De la Cueva para - quien salario justo es el que satisface las exigencias- de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y - al progreso general de los hombres. (41)

(41) Idem., pág. 128

Advertimos que dada la situación crítica social en que vivimos es cada día más difícil pensar en alcanzar la justicia en todos los órdenes, sin embargo existe la posibilidad de hacerlo teniendo un orden jurídico establecido como el nuestro aplicando en forma adecuada sus leyes que le derivan, en concreto tratar de que la Ley Federal del Trabajo se cumpla en toda su extensión.

2.- APLICACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
POR LAS AUTORIDADES LABORALES.

Las autoridades laborales son aquellas que se encuentran investidas de poder público establecidas por la Ley Federal del Trabajo, que se deriva del artículo 123 Constitucional, con facultades y obligaciones legales para aplicar en concreto el ordenamiento laboral en el ámbito jurisdiccional.

De acuerdo al artículo 123 Constitucional fracción XX las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos o del capital y uno del gobierno; en cuanto a los trabajadores del Estado o régimen burocrático el Apartado B en su fracción XII señala: los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A su vez establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la del Reparto de Utilidades, así como el Instituto del Fondo Nacional para la Vivien

da de los Trabajadores.

El Título Once denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales en su Capítulo I - de Disposiciones Generales en el artículo 523 enumera a las autoridades a quienes corresponde la aplicación de las normas de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones y son:

- I A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- II A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública
- III A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones y Departamentos de Trabajo
- IV A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- V Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- VI A la Inspección del Trabajo
- VII A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos
- VIII A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- IX A las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- X A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- XI A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- XII Al Jurado de Responsabilidades

A estas autoridades corresponde la aplicación de las normas de trabajo en sus diferentes jurisdicciones y actividades, ya que tienen atribuciones asignadas en sus leyes orgánicas o reglamentos. A-

su vez el artículo 525 menciona al Instituto del Trabajo organizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuya función específica es la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.

Destacamos la importancia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por considerarse como - Tribunales del Trabajo, sin embargo su naturaleza jurídica ha sido muy discutida pues algunos autores no les conceden jerarquía de Tribunales, sucede que tienen una jurisdicción especial con competencia para conocer de - los conflictos entre el capital y el trabajo y en lo referente a la aplicación e interpretación del contrato - de trabajo, también son consideradas como Tribunales de Arbitraje, y si nos preguntamos que clase de Tribunales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diremos que son Tribunales del Trabajo diferentes a los tribunales ordinarios y con una organización y estructuración tripartita (Representante del Gobierno, Representante de los patronos y Representante de los trabajadores), como son una jurisdicción y competencia determinadas y especificadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

A su vez el Dr. Mario De la Cueva - las considera como un cuarto poder constitucional independientes de los tres poderes clásicos ya que representan directamente las clases sociales capital y trabajo.

Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje consisten en que ejercen funciones jurisdiccionales conociendo y resolviendo los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo ya sean individuales o colectivos, jurídicos o económicos a través del procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Para la aplicación de las normas de Trabajo o de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben sujetarse a la competencia constitucional derivada del artículo 123 fracción XXXI relacionada con el artículo 527 del ordenamiento laboral; que establece la competencia de las autoridades federales en asuntos determinados y cuando no se trate de asuntos de jurisdicción federal la competencia para conocer de los conflictos del trabajo corresponde a las autoridades locales.

Cabe mencionar que dentro del Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal 1983-1988, se indicó por lo que hace al Programa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que uno de sus objetivos es lograr la impartición de una justicia pronta y expedita sujetando estrictamente a los términos establecidos en la Ley, los procedimientos establecidos para la resolución de los conflictos individuales y colectivos; así como mantener en forma permanente los sistemas de información y divulgación de los principales criterios de resolución, para lograr la uniformidad en la implantación de Justicia -

Laboral, (42); lo anterior es aplicable a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

(42) Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal 1983-1988, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1985.

3.- APLICACION E INTERPRETACION DE LA ACTUAL LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICADA EN CASOS CONCRETOS .

Acerca de la interpretación del Derecho del Trabajo es necesario acudir a las fuentes del Derecho, señalando en forma general lo que se entiende por Fuentes del Derecho.

Se considera como fuentes del orden jurídico precisamente el origen, de donde deriva, y se dividen en fuentes reales o materiales que también se denominan sustanciales y fuentes formales.

Por lo que hace a las normas integrantes del Derecho del Trabajo como Derecho Social considerado, las fuentes sustanciales son aquellas que parten de los principios e ideas que surgieron con la Ley-nueva que crea un mínimo de derechos y beneficios para los trabajadores, que con el tiempo pueden ser mejorados y brindar mayor protección al trabajador, ya el Maestro De la Cueva nos dice que la presencia de las fuentes sustanciales se hace sentir en todo acto creador de derecho objetivo: la ley, los contratos colectivos, los convenios de la O.I.T. y la sentencia colectiva, cuando las Juntas resuelven los conflictos económicos entre el trabajo y el capital, en suma las fuentes sustanciales se presentan como el antecedente obligado para la justificación de las fuentes formales. (43)

(43) De la Cueva Mario op.cit.; pág. 128

Afirma por último el autor citado que dichas fuentes también hacen acto de presencia en las controversias jurídicas ya que las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad pues no valen por sí mismas sino como instrumentos para un mañana y como los adelantos de la justicia social.

Con referencia a las fuentes formales en relación con el Derecho del Trabajo son aquellas normas que resultan en la lucha de clases por el establecimiento y la modificación permanentes de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas de la industria; siendo entonces éstas fuentes jurídicas de clase. Nuestra Declaración de Derechos Sociales es tanto fuente material como fuente formal ya que contiene principios generales como normas concretas de inmediata aplicación tales como la jornada máxima.

Las fuentes formales tienen una amplia clasificación que trataremos de esquematizar de la siguiente manera: En primer lugar se encuentra la Constitución específicamente la Declaración de Derechos Sociales respecto del artículo 123 Constitucional que consagra un mínimo de beneficios para la clase trabajadora que pueden ser superados o mejorados; y que son los mínimos constitucionales a que tienen derecho los trabajadores.

Sigue la Ley, la jurisprudencia y la costumbre, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 establece la aplicación general: La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las re-

laciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, - Apartado A, de la Constitución. Independientemente de ello existen los contratos colectivos o contratos-ley - cuya aplicación se limita a ramas determinadas de la industria.

El artículo 17 de la Ley del Trabajo establece: A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos o en los tratos a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Del citado artículo se desprende que en primer lugar y en orden jerárquico se encuentra la Constitución como Norma Fundamental del orden jurídico-nacional debiéndose acudir a ella antes que a cualquier otra norma estableciéndose por lo tanto en el artículo 133 constitucional: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratos que estén de acuerdo con la misma, celebrados y - que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión."

Debiéndose considerar la Carta Magna como Ley Suprema de la Unión, de ella emanen leyes -

con rango constitucional que jerárquicamente son las que le siguen en orden, expedidas por el poder legislativo-federal siendo leyes federales constitucionales, así como los tratados y siguiéndoles en su orden la legislación de las entidades federativas o leyes federales ordinarias.

En cuanto a la interpretación de las normas de trabajo el artículo 17 del estatuto laboral nos da la pauta para que en caso de que se encuentren lagunas en la ley o que no haya disposición expresa en la Constitución, en la Ley o en sus reglamentos, denominándose éstas por el Maestro De la Cueva fuentes formales primarias, entonces el artículo señala a donde se debe acudir cuando falten las mismas; en primer término se recurre a la aplicación analógica o disposiciones que regulen casos semejantes, después se acudirá a los principios generales que emanen de las fuentes formales primarias, luego a los principios generales del derecho y por último a los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, esto por lo que hace a principios, señalando en último término la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Para precisar los principios generales del derecho citamos lo expuesto por el Dr. De la Cueva señalando que no pueden ser sino aquellos que el pueblo puso en la base de su orden jurídico, siendo estos los principios de la democracia del pueblo para el pueblo. En cuanto a los principios generales de justicia

social el Maestro Trueba Urbina afirma en sus comentarios de la Ley del Trabajo que la justicia social, según se deriva de la iniciativa de esta Ley, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que estos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura.

La Jurisprudencia como fuente formal supletoria es la uniformidad de las interpretaciones contenidas en las sentencias de los tribunales o en las decisiones de las autoridades administrativas; la Suprema Corte de Justicia es la autoridad máxima que se encarga de la interpretación del Derecho a través de las ejecutorias que dicta por conducto del Tribunal correspondiente, a lo que volveremos más adelante; y la equidad como fuente formal supletoria y de acuerdo a la idea aristotélica según lo afirma Trueba Urbina su interpretación consiste en superar a la justicia y mejorar a la justicia, y si se mejora a la justicia, sin duda que allí se encontrará un principio reivindicatorio en favor del trabajador.

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo habla concretamente de la interpretación laboral: En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

A su vez el artículo 2o señala que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y el artículo 3o establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales.

El artículo mencionado en primer término al indicar la interpretación de las normas de trabajo atiende ante todo al espíritu contenido en las mismas ya que si el trabajo y su ordenamiento jurídico son derecho social con fines eminentemente sociales como es mejorar las condiciones del trabajador tutelar y reivindicar sus derechos, consecuentemente la aplicación de la Ley laboral y la interpretación de sus disposiciones tomando en cuenta el orden jerárquico del artículo 17 - laboral deben inclinarse siempre en favor del trabajador pues obligatoriamente así lo establece el artículo comentado. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben apegarse a los preceptos legales y con mayor razón la Suprema Corte de Justicia como intérprete definitivo del Derecho del Trabajo que debe brindar la posibilidad de realización de la justicia social en la elaboración de la Jurisprudencia a través de las Ejecutorias que fallan los Tribunales.

Por lo anterior y en relación con las Reformas de la Ley de 1980, su aplicación ha suscitado controversia; quedando a las partes su vía libre - para ejercitar sus derechos a través del Juicio Constitucional de Amparo, a continuación reproducimos la resolución del Tribunal Colegiado del cuarto Circuito con -

sede en la ciudad de Monterrey, Estado de Nuevo León;

"VISTO para resolver el juicio de amparo directo - número 639/80 y ,

R E S U L T A D O :

UNICO.- Carlota Ayala Torres, representada por el Licenciado J. Guadalupe Lozano Cortés, Auxiliar de la - Procuraduría de la Defensa del Trabajo, promueve juicio de amparo directo en contra de Actos de la Junta Especial Número Tres de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, que hace consistir en el laudo pronunciado en el Juicio del Trabajo que siguió la quejosa en contra de Alfredo Manzur y otros.

Este Tribunal Colegiado de Circuito admite la demanda de garantías.

C O N S I D E R A N D O :

PRIMERO: La existencia del laudo reclamado se acredita con el informe de la autoridad responsable y las actuaciones originales enviadas para justificarlo.

SEGUNDO: Las constancias de juicio de trabajo mencionado ponen de manifiesto que Carlota Ayala Torres, - demandó en la vía laboral a Alfredo Manzur, Abraham - Manzur, Jesús Manzur, Juanita M. de Manzur y Ropa Infantil Maritel de quienes reclamará indemnización Constitucional, pago de séptimos días, días festivos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, salarios caídos, salarios retenidos, diferencia de salario, prima de antigüedad y horas extras. Como fundamento en su demanda -

expresa que empezó a trabajar para los demandados en - Agosto de mil novecientos setenta y nueve, como Auxiliar de Bodega, con un salario de \$1,900.00 semanales y una jornada de las 8:00 horas a las 18:00 horas diariamente; que el dos de Junio del presente año la actora solicitó a Juanito B. de Manzur y al Sr. Jesús Manzur le liquidaran la semana del 26 de mayo al 1o. de junio, pero estas personas le manifestaron que no tenían dinero para ello, que por otra parte, no le cubrieron las demás prestaciones que reclama, por lo que rescinde su Contrato de Trabajo por faltas de probidad y honradez en sus patrones, exigiendo el pago de los demás conceptos, entre los que destaca el de dos horas diarias que laboró extraordinariamente.

En la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, compareció por parte de los demandados el Lic. Armando Martínez Orozco, dando contestación en su representación, en el sentido de que no existe relación laboral entre éstos y la actora, además de que Ropa Infantil Maribel, S.A. es sólo un nombre comercial y que su propietario es el Sr. - - Abraham Manzur. En dicha audiencia se hizo el ofrecimiento de pruebas cada una de las partes, que se admitieron a excepción de la Confesional que promovió la actora para el Gerente, Jefe de Personal y Mayordomo del negocio demandado. Continuándose el Juicio por sus demás trámites, concluyó con laudo que absolvió a los demandados de las acciones ejercitadas en su contra.

TERCERO: Se advierte que la quejosa, en su demanda de amparo hace valer únicamente una violación que de haberse cometido lo fue durante la secuela de procedimiento y que expresa en la siguiente forma: La responsable viola en perjuicio de mi representada las garantías de legalidad y seguridad jurídica contenidas en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además de que realiza una incorrecta aplicación del Artículo 876 Fracción VI, en la que manifiesta que no habiendo arreglo en la etapa de Conciliación pasan a la siguiente etapa personalmente actor y demandado, así lo expresa la primera fracción del mencionado Artículo 876 en donde señala que las partes comparecerán personalmente a la Junta, y en el caso que nos ocupa no sucedió así ya que los demandados no comparecieron a la audiencia de Conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y teniendo esa situación, es objeto de contestación en forma cautelar y se le solicitó a la responsable se le tuviera por contestada la demanda en sentido afirmativo. Como la responsable no tomó en consideración la situación señalada antes, viola en perjuicio de mi representada las Garantías Constitucionales, por lo cual se solicita el amparo y protección de la Justicia Federal a fin de que le ordene a la autoridad responsable dicte nueva resolución.

CUARTO: Este Tribunal estima que el concepto de violación está fundado. En efecto, el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece la celebración de-

la audiencia de Conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse - dentro de los quince días siguientes, al en que se haya recibido el escrito de demanda. El artículo 875 dispone que dicha audiencia constará de tres etapas: a) Conciliación b) demanda y excepciones c) de ofrecimiento y - admisión de pruebas.

El artículo 876 expresa que en la primera etapa de berán de concurrir personalmente las partes, sin abogados asesores o apoderados. La fracción previene que de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. El Artículo 879 señala las sanciones aplicables - para el caso de que no concurren las partes en este período; exponiendo que si el demandado no lo hace, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, - sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se demuestre que el actor no era trabajador del patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En el caso presente en la etapa de demanda y excepciones del acta que aparece a foja 11, 12 y 13 del juicio laboral se desprende que la parte demandada se apersonó por conducto de su apoderado Lic. Armando Martínez Orozco, quien expuso lo siguiente: que en este acto y - que según lo justifico con la carta poder que he acompañado soy apoderado jurídico de los señores Alfredo Manzur,

Abraham Manzur quien es propietario del negocio denominado Ropa Infantil Marite, así como también apoderado de los señores Jesús Manzur y Juanita B. de Manzur y con tal carácter ocurro a dar contestación a la demanda promovida por Carlota Ayala Torres en contra de mis representados. Dicha actuación conduce a estimar que es cierto lo afirmado por el actor, pues los demandados no cumplieron con las obligaciones que les impone la Fracción VI del artículo 876 del Código Laboral, y por lo que se hicieron acreedores a la sanción contenida en el párrafo final del Artículo 879 de la misma Ley.

En tales condiciones, al haber desechado la Junta la solicitud de la parte actora, incurrió en la violación procesal que se hacer valer, vulnerando en perjuicio del quejoso las Garantías Constitucionales invocadas, por lo que debe concedérsele la protección federal que solicita, para el efecto de que, dejando insubsistente el laudo, reponga el procedimiento a partir de la etapa de Demanda y excepciones, en la cual dicte acuerdo, en el que se tenga por contestada en sentido afirmativo, - sin perjuicio de que en el período de ofrecimiento y admisión de pruebas, la parte demandada demuestre los extremos del párrafo final del Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y continuando el trámite dicte, en su oportunidad; el laudo que corresponda.

Por lo anteriormente expuesto con apoyo en los Artículos 184 y 140 de la Ley de Amparo, se resuelve:

UNICO: La justicia de la Unión ampara y protege - a Carlota Ayala Torres en contra de actos de la Junta - Especial número Tres de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, que se precisa en el resultado-único de esta ejecutoria, sólo para el efecto señalado en la parte final del considerando cuarto de la misma.

NOTIFIQUESE:

Así lo resolvió el Tribunal Colegiado del Cuarto - Circuito, por unanimidad de votos de los CC. Magistrados Licenciado Arturo Sánchez, Felipe García Cárdenas y Federico Tabuada, siendo ponente el último. Doy Fe.

MAGISTRADOS

Lic. Federico Tabuada .

Lic. Felipe García

Lic. Arturo Sánchez

La interpretación de la Ley Federal del Trabajo con las Reformas de 80 ha dado margen a que se sustenten diversos criterios, sin embargo es función jurídica y ética de los H. Magistrados de la Nación llegar a desentrañar el verdadero sentido de las normas de trabajo contenidas en la Ley, para así lograr la unificación del criterio obligatorio que hace la jurisprudencia.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SUS VARIANTES

1.- GENERALIDADES ESTABLECIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN TORNO AL PROCEDIMIENTO.

2.- EL PROCEDIMIENTO NORMAL ORDINARIO.

El Procedimiento laboral es tema es pecífico del Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo es pertinente tratarlo en forma amplia y general un tan to esquemática para el conocimiento de la dinámica procesal del Trabajo en nuestro régimen jurídico laboral; acudiendo no sólo a lo afirmado por los teóricos del De recho Procesal del Trabajo sino ante todo a lo dispues- to por la Ley Federal del Trabajo ya que establece y se ñala paso a paso lo que se debe hacer jurídicamente an- te los Tribunales del Trabajo.

En primer lugar debemos dejar cla- ro qué se entiende por procedimientos asistiéndonos de- las definiciones aportadas por los especialistas del De recho Procesal del Trabajo; así Armando Porras y López- indica que debe entenderse por proceso el principio o i dea jurídica directriz que implica la idea de avance ya que una de sus características esenciales es su propio- dinamismo, el movimiento manifestado por las diferentes facetas procesales que van llevando a las partes a la - sentencia, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del pro ceso.

El proceso es un sistema para el de sarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del- desenvolvimiento del pro ceso.

El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto, el proceso es - el continente y el procedimiento es el contenido. Indicando el autor señalado lo que tratadistas extranjeros afirman tales como Calamandrei para quien el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuáles se verifica el ejercicio de la jurisdicción.

Para Guasp el proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello.

Para Alfredo Rocco proceso es el conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento jurisdiccional. (44)

Rafael de Pina nos dice en forma muy sencilla que la palabra procedimiento en el lenguaje corriente significa una manera de hacer, una serie de reglas técnicas legales que regulan una actividad humana, o puede ser empleada también como sínonimo de juicio, de pleito, de proceso, y no obstante lo anterior - procedimiento expresa la forma exterior del procedimiento; la manera, como la ley regula las actividades procesales, la forma, el reto a que éstas deben ajustarse. Las palabras proceso y procedimiento no son sinónimas,

(44) Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo. Manuel Porrúa S.A., México 1971, pág. 189 .

aunque a veces se utilicen así. Proceso quiere decir la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste. Estos actos, considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. (45), y ya en su Diccionario de Derecho define al procedimiento como el conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos - ya sean civiles y en nuestro caso laborales. El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia. Las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser recurridas en vía de amparo in directo.

El proceso laboral es una institución básica de la jurisdicción social del trabajo que emerge de los principios y textos del artículo 123 Constitucional, cuyas leyes reglamentarias establecen las etapas para que así el proceso laboral en todos sus actos procesales realice su destino social ante los tribunales del trabajo Juntas de Conciliación y Arbitraje y que van desde la audiencia preliminar de conciliación, demanda y excepciones, hasta la resolución final o laudo. Ya la técnica jurídica del proceso laboral en la Ley Federal del Trabajo regula el proceso laboral como fenómeno dinámico de la jurisdicción especial del Trabajo a -

(45) De Pina Rafael Curso de Derecho Procesal del Trabajo Ediciones Botas, México 1952, pág. 109

través de normas instrumentales.

El artículo 123 Constitucional en su parte relativa al Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece:

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

Fracción XXI.- Si el patrón se nega re a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la ne gativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII.- El patrono que des pide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, esterá obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización...

La Ley Federal del Trabajo en la Reforma Procesal de 1980 vigente a partir del 10. de Mayo establece en el Título Catorce Nuevo Derecho Procesal - del Trabajo Capítulo I Principios Procesales:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos - por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de - que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

El artículo 873. en su último párrafo señala: Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo - prevenirá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Por último y en cuanto a los principios procesales el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo establece: El proceso del derecho del trabajo y los -

procedimientos praprosales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos-petitorios.

Por lo que hace a los procedimientos paraprocesales nos remitimos a los artículos del Capítulo III del 982 al 991 en donde se precisan.

Es necesario el comentario relativo a la suplencia de las deficiencias de la queja de la parte obrera y que de acuerdo al artículo 685 de la Ley laboral, establece que dicha suplencia se encuentra en relación directa con lo señalado en nuestra Norma Fundamental en el artículo 107 fracción II que en su parte-conducente dice: "Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y de la parte obrera en materia de trabajo cuando se encuentre que ha habido, en contra del agraviado una violación manifiesta de la ley que lo ha dejado sin defensa,...."

En lo tocante a los principios rectores del proceso mismos que se detallan en el artículo 685; son aquellos que necesariamente debe tener el proceso labo-

ral para que con la aplicación de la ley se logre la finalidad de la misma. Por lo que hace a la instancia de parte es claro que se necesita el impulso procesal de la parte actora para iniciar el procedimiento con la presentación de la demanda; ejercitando así la acción procesal que impulsa la función jurisdiccional de los tribunales del Trabajo.

El principio de oralidad tiene la ventaja de acercar a las autoridades laborales con las personas que intervienen en el proceso y poder así apreciar en conciencia la situación jurídica relativa al conflicto laboral que se está ventilando en las Juntas de Conciliación y Arbitraje independientemente de que las actuaciones consten en actas oficiales debidamente firmadas y selladas.

En cuanto a la concentración evidentemente que el proceso laboral con las Reformas de 1980 se hizo mucho más rápido en su tramitación, ya que salvo las cuestiones incidentales todo se resuelve juntamente con el principal, para evitar se suspenda el procedimiento y sea más expedita la aplicación de la Ley.

El principio de publicidad consiste en que las audiencias son públicas, pudiendo en esta forma asistir cualquier persona a ellas para presenciarlas y conocer de este modo cómo se desarrolla el proceso ante las autoridades oficiales.

Cabe en el presente capítulo hablar brevemente de los conflictos de trabajo para después referirnos a los procedimientos.

Por conflicto se entiende según definiciones de prestigiados autores;

E. Krotoschin.- Por conflictos de trabajo en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral.

Fuencio Pérez Botija.- Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.

G. Cabanellas.- Se denomina conflicto de trabajo para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio -uno, varios o la totalidad- siempre que se origine en el trabajo.

J. Castorena.- Es la designación de los choques obrero-patronales y expresa al mismo tiempo el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias.

Mario de la Cueva.- Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos ó únicamente - entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Baltasar Cavazos Flores.- Por conflictos de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral.

Por último el Dr. Alberto Trueba Urbina se abstiene de formular una definición en virtud de que po

dría resultar redundante o incompleta por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar esos conflictos o diferencias y afirma que los mismos son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias que se relacionan con el trabajo entre trabajadores y patrones, sólo entre estos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales, laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cuál proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre.

Atendiendo a lo manifestado por el último autor citado anteriormente y de acuerdo a la ley y a la jurisprudencia, la división de los conflictos que nos proporciona es la siguiente:

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

Los primeros son aquellos que surgen con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, incumplimiento de los mismos y que afectan en forma particular a los trabajadores por ejemplo los que versan sobre despido, riesgos profesionales, salarios, horas extras etc., se ventilan en el procedimiento ordinario y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Maestro Cavazos Flores proporciona un esquema de clasificación de los conflictos atendiendo a los intereses que afectan:

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter individual, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participan en dichos conflictos.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

Entre patrones y trabajadores, como despidos.

Entre patrones cuando se trata de algún patrón sustituto.

Entre trabajadores, problema de escalafón.

Entre sindicatos, detentación de contratos colectivos.

Entre sindicatos y sus propios miembros.

Entre sindicatos y terceras personas, cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su

membrecía. (46)

Por último los conflictos que surgen entre el Estado y los trabajadores a su servicio, se tramitan de acuerdo al Apartado B del artículo 123 Constitucional - ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

El Procedimiento normal ordinario con las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 80, adquirió mayor celeridad debido a su concentración procesal ya que precisamente la Reforma se denomina Reforma Procesal - del Trabajo.

Generalmente las demandas presentadas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje son aquellas en las que se demanda el despido, tramitándose por medio del juicio ordinario y siendo gran número de ellas las que se reciben a diario en la Oficilía de Partes de los - Tribunales.

El Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra normado en los artículos que corresponden al Capítulo XVII del Título Catorce de nuestra Ley Federal del Trabajo. Lo sobresaliente y destacado de la Reforma Procesal fué el haber concentrado en una sola audiencia las tres etapas del - proceso laboral a saber: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; requiriéndose en las dos primeras etapas del juicio la comparecencia personal de las partes; el actor y el demandado; a

(46) Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1982, pág. 349 350.

su vez el demandado puede ser persona física o persona jurídica, cuando el demandado es persona física no hay problema en cuanto a la personalidad, pero cuando es persona jurídica o moral su representación legal suscita problemas al Tribunal del Trabajo, sin embargo cuando comparece a nombre de la persona moral su apoderado o representante legal que acredite tener facultades suficientes ya sean de dirección o administración y que pueda ejercitarlas en representación de la empresa de acuerdo a lo establecido por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, y su personalidad la acredite mediante Poder Notarial debidamente autorizado, no habrá problema en que la Junta reconozca conforme a derecho la personalidad de los comparecientes que actúan como apoderados de la empresa demandada.

Por lo que hace a la presentación de la demanda los artículos 872 y 873 señalan en qué términos se debe presentar y lo que se hará en caso de que la Junta notare alguna irregularidad o en caso de que el actor estuviere ejercitando acciones contradictorias, así como cuando la Junta al admitir la demanda está obligada a señalarle al actor los defectos u omisiones para que los subsane concediéndole un término de tres días hábiles para tales efectos.

En cuanto a la parte demandada, comparece estando debidamente emplazada a juicio y notificada en términos de ley con los apercibimientos legales establecidos para tal efecto.

Los artículos 876, 878, 879 y 880 indican como se desarrollan cada una de las tres etapas procesales en la audiencia señalada, y cómo la autoridad debe dictar los acuerdos en cada una de ellas conforme a los preceptos legales señalados. La audiencia se puede suspender por una sola vez si así lo solicitan las partes de común acuerdo con la etapa conciliatoria, siempre y cuando haya ánimo y disposición de conciliarse para llegar a un arreglo satisfactorio, ahora bien si realmente hay ánimo de arreglo entre las partes la audiencia se puede suspender no sólo en la primera etapa sino también en la de Demanda y Excepciones, siendo frecuente esta práctica en los Tribunales del Trabajo.

A su vez la audiencia también se suspende cuando el demandado reconviene al actor, señalándose la continuación a más tardar cinco días después.

En cuanto a los incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, la regla para su tramitación la establece el artículo 763 del ordenamiento laboral, y el artículo 762 señala las cuestiones que se consideran como de Previo y Especial Pronunciamiento siendo éstas: Nulidad, Competencia, Personalidad, Acumulación y Excuses. Debe entenderse por incidente de Previo y Especial Pronunciamiento aquél que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve. Los incidentes que con mayor frecuencia formulan las partes son los de Competencia y Personalidad.

Por lo que toca a la última etapa que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es la más larga en

virtud de que ambas partes formulan objeciones a sus respectivos Ofrecimientos de Pruebas; pudiendo además ofrecer nuevas pruebas relacionadas con las ya ofrecidas, así como las que se relacionen con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda conforme al artículo 860 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. El Ofrecimiento de Pruebas lo deben hacer las partes en los términos establecidos por la Ley, la que indica cómo se ofrecen en concreto todas y cada una de las pruebas.

Probablemente la aplicación de la Ley Federal del Trabajo a partir de Mayo de 1980 haya causado expectación, sin embargo el hecho de que las partes deban comparecer personalmente a juicio y a las dos primeras etapas ha sido propicio para lograr un rápido arreglo entre ellas, ya que el acercamiento así como el diálogo entre trabajador y patrón y la intervención de la autoridad laboral logran en mayor medida conciliar intereses antagónicos llegando a un convenio de común acuerdo, que es aprobado por la Junta y cumplimentado por las partes ante la autoridad.

Cuando el juicio se continúa deberán ser desahogadas las pruebas que fueron admitidas que se encuentren debidamente preparadas preferentemente primero las del actor y luego las de la demandada en términos del artículo 884 del ordenamiento laboral. Al concluir el desahogo de pruebas las partes formularán verbalmente sus alegatos y de acuerdo al artículo 885 de la Ley del

Trabajo, previa certificación del Secretario de Acuerdos de que no quedan pruebas pendientes por desahogarse, se declara cerrada la instrucción por el C. Auxiliar, turnándose los autos a resolución conforme al artículo indicado.

El juicio o procedimiento normal ordinario termina con el laudo, resolución que se elabora conforme a las fracciones I, II, III, IV y V del artículo 885 de la Ley del Trabajo, indicando los artículos restantes 886, 887, 888, 889, 890 y 891 todo lo relativo al laudo; que deberá elaborarse con criterio jurídico tomando muy en cuenta todas las pruebas desahogadas y aportadas por las partes a efecto de ser congruente emitiendo una justa resolución conforme a Derecho.

3.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Los procedimientos especiales tienen carácter diverso al procedimiento normal ordinario en virtud de que necesitan una tramitación más rápida da do el asunto a que se refieren.

El Capítulo XVIII del Título Catorce de la ley Federal del Trabajo denominado De los Procedimientos Especiales señala que casos se tramitan bajo dichas disposiciones y abarca los artículos del 892- al 899 del ordenamiento citado. A continuación haremos una relación de ellos:

Cuando se susciten conflictos con motivo de la aplicación de los siguientes artículos se estará en presencia de un procedimiento especial:

Artículo 50. fracción III.- Señala que no producen efecto legal las estipulaciones ya sean escritas o verbales tales como esta: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 28 fracción III.- Trata las condiciones en que debe prestar sus servicios un trabajador mexicano fuera de la República Mexicana.

Artículo 151.- Se refiere al arrendamiento de las habitaciones que se dan a los trabajadores.

Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que derivan de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.

Artículo 158.- Señala el derecho de los trabajadores para que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento.

Artículo 162.- Habla de la prima de antigüedad y cómo se regula ese derecho.

Artículo 204 fracción IX.- Obligaciones especiales de los patrones por lo que hace a los trabajadores de buques.

Artículo 209 fracción V.- Terminación de las relaciones de trabajo respecto de trabajadores de buques.

Artículo 210.- Trabajadores de buques.

Artículo 236 fracciones II, III y VI.- Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas.

Artículo 389.- Contrato Colectivo de Trabajo. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 418.- Habla de la administración del contrato-ley por medio del Sindicato que tenga la mayoría de trabajadores.

Artículo 424 fracción IV.- Trata sobre el Reglamento Interior de Trabajo, y la solicitud - que deben hacer los trabajadores ante la Junta para su-revisión o subsanar omisiones.

Artículo 427 fracciones I, II y VI.- Señala la suspensión colectiva de las relaciones de tra-bajo.

Artículo 434 fracciones I, III y V.- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Artículo 439.- Trata de la reducción y reajuste de personal en las empresas, así como su in-demnización correspondiente.

Artículo 502.- Indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo.

Artículo 505.- Designación de médicos de las empresas.

Por último cuando se presenta en la Junta de Conciliación y Arbitraje un conflicto o deman-da que tenga como objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario se tramitarán vía procedimiento especial.

Los procedimientos especiales tienen como objetivo principal, que cuando se presenten ante - la Junta respectiva conflictos como los mencionados con anterioridad se tramitarán a la mayor brevedad posible, dada la naturaleza de la reclamación que intentan los -

actores. El procedimiento se establece en los artículos 893 y demás relativos hasta el 899 del ordenamiento laboral; lo relevante del procedimiento especial radica en que el artículo 895 fracción IV habla que después de la recepción de las pruebas se oirán alegatos y se dictará resolución; por lógica se entiende que la resolución deberá ser dictada en la última audiencia cuando ya no queden pruebas pendientes por desahogarse, en la cuál deberán formular oralmente sus alegatos las partes, pero esto no sucede cuando se trata específicamente de demandas de conflicto colectivo de Titularidad de Contrato; ya que por mayor celeridad que se le quiera dar al trámite existen circunstancias debido incluso a las autoridades laborales que retardan el procedimiento; tales como cuando el expediente lo tiene cargado el C. Actuario y no desahoga la diligencia ordenada en tiempo, turnando de nueva cuenta el expediente al C. Secretario de Acuerdos para que acuerde lo conforme a derecho; lo anterior es muy común para el litigante, pero sumamente incómodo y molesto para la parte actora quien exige rapidez y eficacia de las autoridades laborales al emitir sus resoluciones.

En los procedimientos especiales se siguen y aplican las disposiciones relativas a las Pruebas y sus Reglas Generales; igual que en el procedimiento normal ordinario, el artículo 895 indica que en los procedimientos especiales se podrán aplicar las disposiciones del procedimiento ordinario cuando las mismas sean al caso de que se trate.

4.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La Huelga es el derecho fundamental de los trabajadores consagrado en la Norma Fundamental en el artículo 123 Fracción XVII. La Huelga es definida por la ley Federal del Trabajo artículo 440 en la siguiente forma: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Se han dado muchísimas definiciones de Huelga, sin embargo omitimos comentarlas por ser demasiado extenso el tema. En cuánto al procedimiento de huelga nuestro ordenamiento laboral lo establece en el Capítulo XX del Título Catorce y abarca los artículos del 920 al 938. El trámite de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que debe reunir los requisitos formales enumerados en el artículo 920; destacando la fracción I del artículo que en el pliego de peticiones deberá expresarse cuál es el objeto de huelga; y precisamente la Ley en su artículo 450 nos señala cuál puede ser el objeto de la huelga: La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399-bis y 419 bis.

Posteriormente se hace llegar el Pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga al emplazado dentro de las 48 horas siguientes en que fué recibido - en la Junta.

También la Ley establece cuáles son los casos en que no se da trámite al escrito de emplaza

miento de huelga según el artículo 923, y es de hacerse notar que generalmente los Sindicatos o agrupaciones de trabajadores emplazan a huelga por firma, cumplimiento o revisión de contrato.

Ya en el aspecto procesal el artículo 926 nos indica cómo se lleva a cabo la audiencia de conciliación y establece que sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez.

La anterior reforma ha tenido consecuencias palpables, ya que precisamente esa limitación presiona a ambas partes para que lleguen a un arreglo; y efectivamente en la práctica diaria en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha notado que los emplazamientos a huelga se resuelven con mayor rapidez en virtud del convenio a que llegan las partes, no así con la anterior Ley pues el Sindicato emplazante difería y prorrogaba cuantas veces quería sin limitación alguna, incluso había expedientes de huelga en los que se prorrogaba hasta 25 o 30 veces su estallamiento, y así podían pasar 3 o 4 años manteniéndose el emplazamiento a huelga utilizado para fines diversos a los intereses de los trabajadores.

Si tal reforma ha sido buena o mala, sólo la realidad social podrá contestarlo ya que en ellas es donde repercute el cambio del ordenamiento jurídico.

Dentro del procedimiento de huelga la Ley señala que normas son las que se deben seguir en

la audiencia; a su vez señala quienes pueden solicitar la declaración de Inexistencia de huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, siendo los solicitantes la emplazada o terceros interesados.

La Inexistencia de huelga puede ser porque no tenga por objeto lo indicado por la Ley del Trabajo o por no haber cumplido con los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley, según lo dispone así el artículo 929. La declaración de Inexistencia se tramita conforme al procedimiento establecido para tal efecto en los preceptos 930, 931 y 932 de la Ley Laboral.

Por lo que hace a la calificación de la inexistencia de la huelga se seguirá el procedimiento señalado en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el conflicto de huelga es sometido a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o en su caso el procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

Posteriormente y como fin del conflicto se dicta el laudo en el cual la Junta declara si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, y en caso de que lo sean condenará al mismo a satisfacer las peticiones de los trabajadores; de acuerdo al artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí cabe mencionar que no debemos olvidar el recurso del Juicio de amparo en este caso directo, consagrado concretamente en nuestra Norma Fundamental la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO V

LA VIGENCIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

1.- EFICACIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Para precisar la eficacia del artículo 123 Constitucional acudiremos a conceptos fundamentales como el de validez, positividad y vigencia de las normas jurídicas necesarias en el orden jurídico constitucional, que ayudan a explicar y comprender el sistema establecido en las leyes.

En el sentido o significado gramatical señalamos que eficacia viene del lat. *efficacia*- actividad, virtud, fuerza y poder para obrar de la prueba. Der. idoneidad de la misma para establecer la verdad de una afirmación o de una negación. Cfr. principio de eficacia procesal. Eficaz.- (lat. *efficax*) adj. Fervoroso, activo, poderoso para obrar. Que cuenta con los medios a propósito para conseguir un fin. (47)

Es de considerarse a una norma jurídica como eficaz cuando tiene validez y cumplimiento, - su aplicación jurídica en forma concreta se encuentra surtiendo efectos adecuadamente, para las situaciones sociales que regula.

El destacado académico Baltasar Cavazos Flores hace la siguiente exposición:

(47) Palomar de Miguel Juan. Diccionario para Juristas Mayo Ediciones, México 7, D.F., 1981.

En cuánto a la aplicación, vigencia del Derecho del Trabajo y la finalidad que persigue el mismo afirma: "Su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo." Si el Derecho del Trabajo persigue el fin anterior, para que se realice el mismo en la mayor extensión posible deberán tomarse en cuenta las circunstancias - precisas en las que se desarrolle el trabajo, ante todo procurar que se apliquen las normas laborales, con el - mayor rigor y cumplimiento posible tendiente a lograr - la eficacia de la ley, consecuentemente la vigencia del ordenamiento laboral. (48)

El sistema jurídico de donde provienen las leyes, decretos y reglamentos es parte de un - proceso legislativo detallado del cuál deriva su aplicación en y para la sociedad que rige. La Constitución - de 1917 estableció los llamados derechos sociales siendo relevante lo preceptuado para la legislación del trabajo que nos ocupa; sentando sus bases en el artículo - 123 Constitucional. Actualmente con la aplicación de - la Ley Federal del Trabajo se desprende la eficacia o lo eficaz del artículo 123 en cuanto a la medida en que se cumple con la ley indicada.

- (48) Baltasar Cavazos Flores El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Jus, S.A. Primera Edición, México, D.F. 1976, pág. 19 .

El comentario y opinión del autor - Enrique Alvarez del Castillo L. es en lo referente a - que en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 se - proyectó la protección imperativa del trabajo humano, - que elevó a categoría de derecho natural y negó definitivamente que los derechos del capital, de las fuerzas-económicas sean parte integrante de los derechos del - hombre, sintetizó los derechos de los trabajadores frente al capital y frente al estado, y consecuentemente - exigió la democratización ya no sólo de la vida política sino de la empresa y de la vida económica del pueblo mexicano.

La teoría constitucional resolvió en beneficio de los derechos sociales (el nuevo derecho - agrario, el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social), la pugna entre lo económico y lo social, y los definió como instrumentos permanentes de integración y reestructuración de la vida económica, social y cultural del país.

Las características del Derecho Mexicano del Trabajo en cuanto a la teoría y la práctica del mismo tienen como fundamento principal la Constitución política y social del año de 1917, en ella encuentran sus características y si bien es difícil dividir - las en principios y realizaciones independientes entre-sí; pueden perfectamente localizarse aspectos constantes como son: la afirmación de principios generales, axio-

máticos, las diferencias o desviaciones en la aplicación de los principios y la tendencia a la universalización de los mismos. (49)

La eficacia del Artículo 123 Constitucional se ha observado en el acatamiento a las disposiciones jurídicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo preferentemente; tal vez no sea eficaz su aplicación en algunas circunstancias; sin embargo por lo general nos encontramos con un cumplimiento efectivo que se hace de la ley señalada por las autoridades laborales.

(49) Alvarez del Castillo L. Enrique y Co-autores
Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de
Derecho. Primera Edición México 1974, Dirección Ge-
neral de Publicaciones págs. 13, 14 .

2.- RESOLUCIONES EMITIDAS POR LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO .

Las resoluciones emitidas por las - autoridades correspondientes en materia laboral son diversas; por lo que hace a las autoridades del trabajo - anteriormente las hemos señalado conociendo cuáles son- ellas, y en cuánto a sus resoluciones encontramos que - las hay interlocutorias que son aquellas que se dictan- o recaen a los Incidentes establecidos en la Ley Federal del Trabajo dando fin a ellos; así como la resolución - que pone fin al Incidente de liquidación presentados por la parte Actora, el cuál se tramita dando vista a la de- mandada por un término de tres días hábiles para que ha- ga las objeciones pertinentes, si la parte demandada ob- jeta la liquidación formulada por la Actora, se señala- una audiencia incidental en donde se escucha a las par- tes y éstas aportan las pruebas relativas; debiendo la- Junta dictar resolución por lo que hace al Incidente de Liquidación respectivo; bien sea quedando firme el mis- mo o en su caso modificándolo conforme a la cuantifica- ción a que salió condenada la demandada en el laudo co- rrespondiente.

Cuando los Presidentes de las Jun- tas, Auxiliares o Representantes del capital o del tra- bajo se excusan se procede a emitirse una resolución - que indica quien deberá seguir conociendo del asunto que se trate.

La resolución final del juicio laboral se denomina laudo, es una resolución de fondo dictada por la Junta, deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, determinando el salario que sirva de base a la condena conforme al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena Fe Guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

A su vez los artículos 882, 885, - 876 fracción III, 906 fracción IV, 33, 503 fracción V y 895 fracción IV, 469 fracción III y IV indican en qué casos se dictará resolución consistente en el laudo.

Cabe indicar que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones según lo dispone el artículo 848 de la Ley del Trabajo.

En cuanto al criterio adoptado para dictar o emitir un laudo las Juntas de Conciliación deberán estar actualizadas por lo que hace a las Ejecutorias y Jurisprudencia, citando algunas de ellas al respecto:

Laudo Incongruente: Si una Junta al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige la Ley Federal del Trabajo en la dig

posición respectiva, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 constitucionales.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 139, pág. 142, Laudo dictado en cumplimiento de una sentencia ejecutoria pronunciada en un amparo.- Cuando en cumplimiento de una sentencia ejecutoria dictada en un Juicio de Amparo, las juntas dictan un nuevo laudo apoyándose precisamente en las consideraciones que informan la propia ejecutoria, resultan infundadas las argumentaciones del quejoso que tratan de combatir las consideraciones del Laudo, porque en realidad, están tratando de impugnar las consideraciones de la Ejecutoria, la que no puede ser combatida mediante un nuevo juicio de Garantías.

Amparo Directo 2856/71.- Petróleos Mexicanos.- 4-de noviembre de 1971, unanimidad de 4 votos.- ponente - Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Laudo Reclamado, su estudio debe hacerse como un todo, a la luz de los conceptos de violación.- Las partes considerativas y resolutivas del laudo reclamado constituyen elementos de un todo, que lo integran dándole unidad, de manera que es el resultado de tal integración donde se puede apreciar su congruencia e incongruencia, no bastando examinar partes aisladas de los considerandos que difieran en forma clara de los razonamientos fundamentales utilizados por la autoridad responsable, dentro del contexto general de sus argumentaciones.

Ejecutoria Informe 1975, 2a. parte 4a. sala v.
64.- A.D. 5724/74 Ferrocarriles Nacionales de
México, 31 de julio de 1975.

Laudos.- Deben contener el estudio de las pruebas
rendidas.- No basta que en un laudo se diga que se ha-
hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fue-
ron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, -
ese estudio y esa estimación, pues aunque las Juntas no
están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación
de pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y -
cada una de las que aporten las partes, dando les razo-
nes en que se fundan para darles ó no, valor en el asun-
to sometido a su decisión.

Jurisprudencia.- Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sa-
la, tesis 141, pág.143 (50)

Sabemos que contra la resolución del
Laudo cabe el juicio de Amparo directo ante la autori-
dad correspondiente, impugnando la parte agraviada en-
términos de la Ley Federal de Amparo; según lo estable-
ce en sus disposiciones relativas para tales efectos.

(50) Manual de Derecho del Trabajo, Secretaría del Tra-
bajo y Previsión Social, Tercera Edición, 1982,
págs. 304, 305, 307 .

3.- SENTIDO POLITICO DADO AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Los regímenes jurídicos establecidos en cualquier sistema de gobierno que rigen en los diferentes países, no se encuentran exentos de una significación política, muchas de las veces son grupos políticos formados para alcanzar determinados fines, los que dirigen y fomentan la acción política de los ciudadanos, sobre todo cuando se trata de organizar y movilizar a la clase trabajadora o a los trabajadores del campo o cualquier otro grupo de la sociedad considerada como fuerte dentro del conglomerado social.

En México después de la Constitución de 1917 las disposiciones establecidas en el Artículo - 123 constitucional han dado motivo no sólo para resolver los problemas entre el capital y el trabajo, sino para abrir paso a un sindicalismo tanto oficial como independiente y esto queda puesto de relieve si consideramos la existencia del gran número de agrupaciones, confederaciones, asociaciones y organizaciones constituidas o formadas por varios o muchos sindicatos tanto en el Distrito Federal como en los Estados de la República.

Ahora bien la política sindical a - nivel nacional es necesaria e indispensable toda vez - que las demandas crecientes de los trabajadores requieren de una respuesta tanto jurídica como política; sien

do en última instancia el Presidente de la República - quien va a encauzar hacia donde mejor convenga la política señalada.

Apuntamos que es en la actividad sindical donde ha cobrado mayor sentido político el artículo 123 Constitucional, sin dejar a un lado por supuesto la política empresarial de la iniciativa privada o del Estado cuando se trata de empresas descentralizadas o que operan por concesión federal.

Es pertinente mencionar que el movimiento obrero institucionalizado lo representa la C.T.M. la Central Obrera que abarca a la mayor parte de los trabajadores de diversas ramas o industrias; existiendo a su vez otras organizaciones sindicales que abarcan a menor número de trabajadores; en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal a diario se presentan en la Oficilia de Partes para su depósito legal- Contratos Colectivos, Reglamentos de Trabajo y Tabuladores de Salarios los cuales en su mayor parte se encuentran suscritos por un Sindicato de la C.T.M. y la empresa o razón social respectiva.

Señalamos algunas opiniones de figuras ó líderes sindicales renombrados destacando el sentido político dado al artículo 123 Constitucional, refiriéndonos únicamente al marco jurídico que encuadra el movimiento obrero.

En el estudio de la "Lucha Obrera - en México" se cuestionó a un dirigente de la siguiente manera: ¿Cuál es su opinión respecto de la legalidad - existente en materia laboral? ¿Satisface las necesidades de los trabajadores?

No. Sin que esto quiera decir que - no es buena, es mejor que cualquiera ley de otro país, - pero para que una ley de trabajo o de derecho laboral - responda a las necesidades de las clases trabajadoras - debe de estar sometida a un proceso de dinamismo cons - tante, de modificación y la nuestra se está modificando constantemente.

¿Cómo califica la aplicación de la - Ley Federal del Trabajo?

Mala. Se ha apartado mucho del prin - cipio que de acuerdo con la tradición debe regirla, o - sea, la tutela de los trabajadores; y además, se aplica en forma desintegrada, porque hay dos tipo de justicia: la Local y la Federal, por eso es que luchamos y recurri - mos al Congreso de la Unión para que se modificara el - artículo 123 y se federalizaran los tribunales del tra - bajo. (51)

Entre trabajadores y empresarios e - xisten diferencias políticas y económicas, que pueden - resolverse en forma satisfactoria según lo previsto en - la Ley Federal del Trabajo concluyendo en un acuerdo de

(51) Coll Tatiana y Co-autores Lucha Obrera en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1983, págs. 101, 103 .

de voluntades denominado Convenio al que se someten las partes y es aprobado por la autoridad correspondiente, generalmente por la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje ante las que se presentan a diario gran número de ellos; de alguna manera los convenios indicados resuelven la situación del trabajador en la empresa o centro de labores.

4.- VIGENCIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El vocablo o palabra vigencia es de finido en la siguiente forma: Calidad de vigente. Validez, improductividad actual de una ley, norma, costumbre, etc. (vigencia de una ordenanza, de una póliza, de una-garantía). Ver. En vigor, con validez actual o estar todavía en vigor.

Vigente.- (lat. vigens, p.a. de vigere, tener vigor) adj. se aplica a las leyes, ordenanzas, estilos, costumbres, etc. que todavía se encuentran en vigor y observancia. Cfr. de recho vigente.

Vigor.- (lat. vigor) m. Fuerza o actividad notable de las cosas animadas o inanimadas. Vineza o eficacia de las acciones en la ejecución de las cosas. Fuerza de obligar en las leyes u ordenanzas, o duración de los estilos o costumbres. (52)

Después del significado gramatical el eminente Maestro Eduardo García Maynez explica con claridad qué se entiende por Derecho Vigente y Derecho Positivo. Llamamos orden jurídico vigente al conjunto de normas imperativo-atributivas que en una cierta época y en un país determinado la autoridad política declara obligatorias. El derecho vigente está integrado tan

(52) Palomar de Miguel Juan, Diccionario para Juristas, Mayo Ediciones, México, 1981 .

to por las reglas de origen consuetudinario que el poder público reconoce, como por los preceptos que formula. - La vigencia deriva siempre de una serie de supuestos. Tales supuestos cambian con las diversas legislaciones.- En lo que toca al derecho legislado, su vigencia encuéntrase condicionada por la reunión de ciertos requisitos que la ley enumera de acuerdo con nuestra Constitución, por ejemplo, son preceptos jurídicos y, por ende, repítanse obligatorios, los aprobados por ambas Cámaras, sancionados por el Ejecutivo y publicados en el Diario Oficial, desde la fecha que en el acto de publicación o en otra norma se indique. Por lo que hace al derecho consuetudinario García Maynez estima que la costumbre sólo se convierte en derecho vigente cuando es reconocida - por el Estado. El orden vigente no sólo está integrado por las normas legales y las reglas consuetudinarias - que el poder público reconoce y aplica. A él pertenecen asimismo los preceptos de carácter genérico que interrumpen la jurisprudencia obligatoria y las normas individualizadas (resoluciones judiciales y administrativas, - contratos, testamentos, etc.) La validez de todas estas normas-sean generales o individuales- depende siempre de un conjunto de requisitos extrínsecos, establecidos por otras del mismo sistema.

Las locuciones derecho vigente y derecho positiva suelen ser empleadas como sinónimos.

Esto es indebido porque no todo derecho vigente es positivo ni todo derecho positivo es -

vigente. La vigencia es atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las reglas jurídicas consuetudinarias, jurisprudenciales o legislativas sancionadas por él. La positividad es un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente; así las disposiciones que el legislador crea tienen vigencia en todo caso, más no siempre son acatadas. La circunstancia de que una ley no sea obedecida, no quita a ésta su vigencia. Desde el punto de vista formal, el precepto que no se cumple sigue en vigor mientras otra ley no lo derogue.

Para que una ley pierda su vigencia (total o parcialmente) es indispensable que otra ulterior la abrogue o derogue, ya de manera expresa, ya en forma presunta.

Un ordenamiento que en ningún caso fuese obedecido ni aplicado no estaría en realidad dotado de vigencia. Pues ésta supone por definición, la existencia del poder político. Derecho vigente es el políticamente reconocido, es decir, el que el Estado crea o aplica por medio de sus órganos respectivos.

Todo precepto vigente es formalmente válido. Las expresiones Vigencia y Validez formal poseen en nuestra terminología igual significado (53)

Tomando en cuenta la anterior explicación es válido afirmar que efectivamente el artículo-

(53) García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa S.A. 35a. Edición, México, 1984, págs. 37, 38, 39 .

123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo son vigentes toda vez que tienen validez formal, consistiendo su vigencia en la aplicación y cumplimiento u observancia de lo establecido en sus preceptos jurídicos, si no fuesen aplicados por las autoridades reconocidas o acatados por las personas físicas o morales entonces no serían vigentes, puede suceder que en determinadas circunstancias no se cumpla con lo establecido en el orden jurídico de la Ley Federal del Trabajo; pero no por eso va a perder vigencia el mismo, lo que sucede es que en determinados conflictos de trabajo es necesario adecuar las normas laborales a la situación que se presenta, cuando la autoridad responsable que la solución jurídica se mantenga dentro del marco legal o que sea lo más apegado a lo dispuesto por la Ley del Trabajo.

Por su parte Enrique Alvarez del Castillo L. señala que "la Constitución, la ley y sus reglamentos son eminentemente fuentes formales del derecho del trabajo en tanto son manera de ser que deben adoptar las normas laborales para cobrar vigencia." (54)

En virtud de lo indicado se infiere que hay que hacer mención al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que autoriza la creación material y formal del Derecho del Trabajo a través de otra serie de mé todos y criterios supletorios, como resultan ser la anología, la aplicación de los principios generales que de

(54) Alvarez del Castillo Enrique L. y co-autares; El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, 1a. Edición, México 1974, Dirección General de Publicaciones, pág. 21 .

rivan de la Constitución, de la ley, de los tratados y de sus reglamentos, los principios generales del Derecho y los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 constitucional. Enfatizar en los principios es conveniente, en cuanto que es un llamamiento a la conciencia de los juristas en general y sólo de los jueces para que en ningún momento de la vida de aplicación del derecho del trabajo pierdan de vista su fin trascendente: La dignidad y respeto del hombre que trabaja. (55)

Con el señalamiento anterior cabe confirmar la vigencia de que se encuentra dotado el artículo 123 Constitucional y consecuentemente la Ley Federal del Trabajo.

(55) Alvarez Del Castillo Enrique L., Op.Cit. pág. 22.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.- La legislación del trabajo antes de la -- creación del Artículo 123 Constitucional -- consistió en las leyes de trabajo que re- gión en los diferentes Estados de la Reública Mexicana regulando las relaciones -- obrero-patronales.
- SEGUNDA.- El Artículo 123 Constitucional, la Ley Fe- deral del Trabajo y Reglamentos son en el orden indicado los principios jurídico-so- ciales, la legislación y las medidas jurí- dicas necesarias que constituyen en su ma- yor parte el Derecho Mexicano del Trabajo.
- TERCERA.- Su estricta aplicación y cumplimiento de - pende de las autoridades laborales creadas para tales efectos y quienes están obliga- das a una justa interpretación de sus pre- ceptos jurídicos los que requieren en su mo- mento de modificaciones o reformas jurídi- cas para encontrarse debidamente actualiza- dos.
- CUARTA.- Los derechos de los trabajadores, obliga - ciones de las empresas y viceversa, así -- como los juicios derivados de ellas se -- han solucionado con mayor agilidad y rapi- dez después de las Reformas a la Ley Fede

ral del Trabajo en 1980, en su aspecto pro
cesal.

QUINTA.-

El cumplimiento a las disposiciones del -
Artículo 123 Constitucional, por lo que ha
ce a la Ley Federal del Trabajo; se observ
va en cuánto ésta se aplica a los problem
as presentados entre el capital y el trab
ajo, contemplando además del ámbito jurf
dico su contenido social, solucionando así
en gran parte la problemática laboral na-
cional; desprendiéndose en tal virtud que
el cumplimiento y la observancia a las -
disposiciones laborales trae como consecuen-
cia su aplicación eficaz.

SEXTA.-

La observancia a las disposiciones del -
trabajo y la responsabilidad de los fun-
cionarios y demás autoridades encargadas-
de la aplicación de la Ley Federal de Tra-
bajo nos llevan a confirmar la Vigencia -
del Artículo 123 Constitucional.

SEPTIMA.-

Proponemos Reformas al Artículo 123 Consti-
tucional en los siguientes términos.

A.-) Para conceder mayor protección al +
trabajador en sus derechos el patrón,
empresas, sociedades en general e -
industrias de cualquier rama, que re-
ciban prestación de servicios de -
trabajadores se obliguen a otorgar un
seguro en dinero por determinada can-
tidad al empleado cuando lo despidan,

independientemente de que sea un des
pido justificado o injustificado, o-
indemnicen, hasta en tanto no obten-
ga otro empleo siempre y cuando el tra-
bajador tenga familiares o personas
que dependan de él económicamente.

B.-) El Estado obligará a la empresa o fuen
tes de trabajo a construir o estable-
cer guarderías destinadas a la guarda
de los hijos de los trabajadores que
le presten servicios, donde permanece
rán únicamente durante las horas de
labores.

C.-) El Gobierno del Estado conjuntamente
con las empresas o fuentes de traba-
jo instalará casas de reposo o asilos
a los que tendrán derecho los trabaja-
dores que hayan prestado servicios a
las mismas, independientemente de que
se encuentren jubilados o pensionados
por el Seguro Social.

D.-) Por cada determinado número de indus-
trias o empresas que se dediquen a la
misma actividad, se construirá un al-
macén o tienda de víveres, calzado y
ropa; exclusivamente para los trabaja-
dores de las mismas en donde pueden
adquirirlos el menor costo posible.

E.-) El Gobierno del Estado creará una di-
rección o dependencia de la Secreta-
ría del Trabajo y Previsión Social de

tinada a vigilar que en todos los centros de trabajo se desarrolle la cultura en - cualquier manifestación participando los-trabajadores y empleados, concediéndoseles descuentos para asistir a los espectáculos culturales patrocinados tanto por el Estado como por la iniciativa privada.

OCTAVA.-

Para una mejor impartición de la Justicia Laboral los funcionarios oficiales deberán estar obligados a asistir tanto a los cursos de capacitación profesional impartidos por las autoridades del trabajo como a los que realiza la iniciativa empresarial a efecto de ampliar su criterio jurídico y poder aplicar en forma más justa y adecuada las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Lo expuesto con anterioridad podrá ser normado o regulado detalladamente en la Ley del Trabajo con las debidas sanciones en caso de incumplimiento.

BIBLIOGRAFIA

Alonso García Manuel,
Curso de Derecho del Trabajo.
4a. Edición, Ediciones Ariel Barcelona, 1973.

Alonso Martín,
Diccionario del Español Moderno,
Aguilar S.A. de Ediciones,
5a. Edición, México, 1978.

Alvarez Del Castillo Enrique L. y Co-Autores,
El Derecho Latinoamericano del Trabajo tomo II,
Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho,
1a. Edición, México 1974, Dirección General de Publicaciones.

Baez Martínez Roberto,
Derecho Constitucional,
Cárdenas Editor y Distribuidor, 1979.

Bayon Chacon G. y E. Pérez Botija,
Manual de Derecho del Trabajo Vol. II,
5a. Edición, D. Marcial L. Pons, Libros Jurídicos
Madrid-13, 1964

Briceño Ruiz Alberto,
Derecho Individual del Trabajo Colección Textos Jurídicos
Universitarios,
Harla Harper Row Latinoamericana, México, 1985.

Cabanellas Guillermo,
Compendio de Derecho Laboral, Tomo I
Bibliográfica Omeba, 1968.

Castorena J. Jesús,
Tratado de Derecho Obrero,
1a. Edición, Editorial Jaris, México 1942,
Manual de Derecho Obrero,
6a. Edición, Fuentes Impresores, S.A. México 1973.

Cavazos Flores Baltasar,
El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latino
américa.

Editorial Jus S.A. 1a. Edición, México, 1976.

Cavazos Flores Baltasar,
Nueva Ley Federal del Trabajo Temetizada.

Editorial Trillas, México, 1977, 2a. Edición.

Cavazos Flores Baltasar,
Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley
Federal del Trabajo.

1a. Edición, COPARMEX, México, 1971.

Cavazos Flores Baltasar,
El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.
COPARMEX, México, 1972.

Cavazos Flores Baltasar,
35 Lecciones de Derecho Laboral.

Editorial Trillas, 1a. Edición, México, 1982, y
Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales,
Editorial Trillas, 1a. Edición, México 1984.

Carpizo Jorge,
La Constitución Mexicana de 1917.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1979.

Calderón B. Esteban,
Juicio Sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga
de Cananea.

Cuadernos Obreros CEHSMO, México, 1975.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
Colección Porrúa.

Cosío Villegas Daniel y otros,
Historia Mínima de México.

El Colegio de México, México 20, D. F., 1974.

Climent B. Juan,

Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales.

Editorial Esfinge, S.A. 1a. Edición México, 1967.

Coll Tatiana y Co-Autores,
Lucha Obrera en México,
Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1983.

De Buen L. Néstor,
Derecho del Trabajo.
3a. Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1979 Tomo I, II.

De La Cueva Mario,
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, II .
2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

Djed Borquez,
Crónica del Constituyente.
Ediciones Botas, México 1938.

Delgado Moya Rubén,
El Derecho Social del Presente.
1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1977 .

De Pina Rafael,
Derecho Procesal del Trabajo.
Ediciones Botas, México 1952.

De Pina Rafael,
Diccionario de Derecho.
2a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917
Tomo II.
Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del
sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia
Nacional y del cincuentenario de la Revolución Mexicana,
México, 1960.

Fernández del Castillo Antonio,
Introducción de Cómo nació la Ley Federal del Trabajo
de 1931.
Academia Nacional de Historia y Geografía, México 1956.

Fernández Micheltoarena Javier,
Derecho del Trabajo.
Euramerica S A España, Madrid, 1973.

Flores Magón Ricardo, Carrillo Azpéitia Rafael.
Cuadernos Obreros 3,
CEHSMO, México, 1976.

García Maynez Eduardo,
Introducción al Estudio del Derecho.
Editoria Porrúa, S A, 35a. Edición, México 1984.

Guerrero Euquerio,
Manual de Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.

Huitrón Jacinto,
Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México.
Editores Mexicanos Unidos S.A. México, 1980.

Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo,
COPARMEX, 1a. Edición, México 1969

Ley Federal del Trabajo,
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 5a. Edición
actualizada, y Comentada, 1982.

Maldonado Edelmiro,
Breve Historia del Movimiento Obrero.
Col. Realidad Nacional No. 8 Universidad Autónoma de
Sinaloa, Culiacán, Sinaloa, 1981.

Mancisidor José,
Síntesis Historiada del Movimiento Social en México.
Cuadernos Obreros 10, CEHSMO México, 1976.

Manual de Derecho del Trabajo,
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición
México 1982.

Moreno Daniel,
El Congreso Constituyente de 1916-1917
UNAM Coordinación de Humanidades, 1967.

Muñoz Ramón Roberto,
Derecho del Trabajo.
1a. Edición Editorial Porrúa, S A México, 1976. Tomo II,
México 1983.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tomo I y II.
COPARMEX, México 1970

Palomar de Miguel Juan,
Diccionario Para Juristas,
Mayo Ediciones, México D.F.1981 .

Pastor Rouaix,
Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución
Política de 1917.
2a. Edición, México, 1959.

Peña Samaniego Heriberto,
Río Blanco, El Gran Círculo de Obreros Libres y los
Sucesos del 7 de enero de 1907.
CEHSMO México, 1975.

Porrás y López Armando,
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa S A. México, 1971.

Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justi-
cia del Poder Ejecutivo Federal, 1983-1988.
Talleres Gráficos de la Nación, México 1985.

Remolina Roqueñi Felipe.
Ediciones del V Congreso Iberoamericano del Derecho del
Trabajo y la Seguridad Social,
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1974.

Salvat Mexicana de Ediciones, S.A.
 Historia de México Tomo II,
 Ediciones S.A. de C.V. México 1978.

Sánchez Alvarado Alfredo.
 Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.
 Tomo Primero Vol. I, México, 1967.

Tissebaum Mariano R.
 La Legislación del Trabajo en México, La Constitución y
 la Ley Federal del Trabajo
 Santa Fe Imprenta de la Universidad

Trueba Urbina Alberto.
 El Nuevo Artículo 123.
 Editorial Porrúa, S.A. México 1967, 2a. Edición.

Trueba Urbina Alberto,
 Nuevo Derecho del Trabajo.
 2a y 6a Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1975 y 1981.

Trueba Urbina Alberto,
 Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
 2a. Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A. México 1973.

Zavala Silvio,
 Apuntes de Historia Nacional 1808-1974.
 Setentas 205, 1a. Edición, México 1975.

LEGISLACION

Cavazos Flores Baltasar,
 Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada.
 Editorial Trillas, México, 1977, 2a. Edición.

Climent B. Juan,
 Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales.
 Editorial Esfinge, S.A. 1a. Edición México, 1967.

**Ley Federal del Trabajo,
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 5a. Edición
actualizada, y Comentada, 1982.**

**Nueva Ley Federal del Trabajo Tomo I y II.
COPARMEX, México 1970 .**