

774
2ei

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

CRITICA A LA OPERATIVIDAD DE DIVERSOS PRECEPTOS
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA
PABLO SAENZ Y SAENZ

MEXICO, D.F.:

1987



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.

I N D I C E

	Pág.
I N T R O D U C C I O N	7
I. CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES	
1.1. Origen del Derecho del Trabajo	11
1.2. El Derecho del Trabajo en Europa	12
1.3. El Derecho del Trabajo en América	23
1.4. El Derecho del Trabajo en México	32
1.5. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	50
II. CAPITULO SEGUNDO	
ANALISIS COMPARATIVO DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931, 1970 y 1980, RESPECTO DE LOS PRECEPTOS DE ANALISIS.	
2.1 EN PRECEPTOS DE PRINCIPIOS GENERALES.	84
2.1.1. Artículo 2 (Equilibrio de las Relaciones Obrero-Patronales)	84
2.1.2. Artículo 10 (Calidad de Patrón)	85
2.1.3. Artículo 11 (Representantes del Patrón)	86
2.1.4. Artículo 18 (Interpretación de las normas de Trabajo)	87
2.2 EN PRECEPTOS DE RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.	88
2.2.1. Artículo 47 (Rescisión de las Relaciones de Trabajo)	88

	Pág.
2.3 EN LOS PRECEPTOS DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.....	96
2.3.1. Artículo 110, Fracción I (Descuentos a los Salarios de los Trabajadores).....	96
2.3.2. Artículo 112 (Casos en los que pueden ser embargados los salarios de los trabajadores).....	98
2.4 EN LOS PRECEPTOS DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES..	99
2.4.1. Artículo 162, Fracción III (Prima de Antigüedad).....	99
2.5 EN LOS PRECEPTOS DE TRABAJOS ESPECIALES.	100
2.5.1. Artículo 347 (Propinas).....	100
2.6 EN LOS PRECEPTOS DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	101
2.6.1. Artículo 358 (Libertad a los Trabajadores para elegir Sindicato).....	101
2.6.2. Artículo 359 (Libertad Sindical en su Organización Interna).....	102
2.6.3. Artículo 395 (Contrato Colectivo).....	103
2.7 EN LOS PRECEPTOS DE HUELGAS.....	104
2.7.1. Artículo 460 (929) (Solicitud de Inexistencia de Huelga).....	105
2.8 EN LOS PRECEPTOS DE AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.....	106
2.8.1. Artículo 530 (Funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo).....	106
2.8.2. Artículo 533 (Requisitos para ser Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo).....	108
2.9 EN LOS PRECEPTOS DE PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE...	108
2.9.1. Artículo 626, Fracción II (Requisitos para ser Actuario de las Juntas de Conciliación y Arbitraje).....	109

	Pág.
2.10 EN LOS PRECEPTOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.....	109
2.10.1. Artículo 665, Fracción II (Requisitos para ser Representantes de los Patronos y Trabajadores en las Juntas de Conciliación).....	109
2.11 EN LOS PRECEPTOS DEL DERECHO PROCESAL - DEL TRABAJO	110
2.11.1. Artículo 685 (Principios Procesales - del Derecho del Trabajo).....	110
2.11.2. Artículo 686 (Regularización del Procedimiento).....	112
2.11.3. Artículo 692 (Comparecencia de las Partes a Juicios).....	112
2.11.4. Artículo 693 (Facultad de las Juntas para tener por acreditada la Personalidad).....	114
2.11.5. Artículo 701 (Incompetencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje)...	115
2.11.6. Artículo 704 (Declaración de Incompetencia efectuada por las Juntas).....	116
2.11.7. Artículo 742, Fracción XI (Notificación de la Junta, para que no opere caducidad).....	117
2.11.8. Artículo 772 (Caducidad).....	117
2.11.9. Artículo 775 (Facultad del Procurador Auxiliar para interferir en los juicios, para que no opere la caducidad).	119
2.11.10. Artículo 794 (Carga de la prueba para el Patrón).....	119
2.11.11. Artículo 787 (Confesional para hechos propios).....	121
2.11.12. Artículo 788 (Notificación para los Absolventes, para el Desahogo de la Prueba Confesional).....	122
2.11.13. Artículo 804 (Documentos que debe exhibir en Juicio un Patrón).....	123

	Pág.
2.11.14 Artículo 813, Fracción III (Testigos que radican fuera del lugar de residencia de la Junta).....	124
2.11.15 Artículo 815, Fracción II (Identificación de los Testigos en Juicio)....	125
2.11.16 Artículo 824 (Facultad de la Junta para nombrar peritos).....	126
2.11.17 Artículo 828 (Prueba de Inspección)	127
2.11.18 Artículo 848 (Irrevocabilidad de las Resoluciones de la Junta).....	127
2.11.19 Artículo 873 (Acuerdo Admisorio de la Demanda).....	128
2.11.20 Artículo 876, Fracciones I y VI (Audiencia de Conciliación).....	130
2.11.21 Artículo 878, Fracción II (Audiencia de Demanda y Excepciones).....	132
2.11.22 Artículo 879 (Consecuencia de la Inasistencia a la Etapa de Demanda y Excepciones).....	133
2.11.23 Artículo 894 (Acuerdo Admisorio de Demanda en los Procedimientos Especiales).....	134
2.11.24 Artículo 920 (Procedimiento de Huelga).....	135
2.11.25 Artículo 926 (Audiencia de Conciliación en el Procedimiento de Huelga)..	138
2.11.26 Artículo 928, Fracción V (Incompetencia en el Procedimiento de Huelga)...	139
2.12 EN LOS PRECEPTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.....	141
2.12.1. Artículo 983 (Procedimiento de Huelga).....	141
2.13. EN LOS PRECEPTOS DE RESPONSABILIDAD Y SANCIONES.....	142
2.13.1. Artículo 1006 (Sanción para las Partes, si presentan Testigos Falsos)...	142

III. CAPITULO TERCERO

ESTUDIO DE LA INOPERATIVIDAD DE DIVERSOS PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, EN EL DERECHO SUSTANTIVO.

3.1. EN LOS PRINCIPIOS GENERALES	145
3.1.1. Artículo 2 (Equilibrio de las Relaciones Obrero-Patronales).....	145
3.1.2. Artículo 10 (Definición de Patrón)...	148
3.1.3. Artículo 11 (Representantes del Patrón)	151
3.1.4. Artículo 18 (Interpretación de las -- Normas de Trabajo).....	153
3.2. EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	156
3.2.1. Artículo 47 (Avisos de Despido).....	156
3.2.2. Artículo 110, Fracción I (Préstamos - del Patrón a sus Trabajadores).....	160
3.2.3. Artículo 112 (Casos en que el Patrón puede descontar salarios a sus trabajadores).....	162
3.2.4. Artículo 162, Fracción III (Prima de Antigüedad).....	162
3.2.5. Artículo 347 (Propinas).....	165
3.2.6. Artículo 983 (Procedimiento de Huelga)	168
3.3. EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.	169
3.3.1. Artículo 358 (Libertad a los Trabajadores, para elegir Sindicato).....	169
3.3.2. Artículo 359 (Organización Interna de los Sindicatos).....	172
3.3.3. Artículo 395 (Contrato Colectivo)....	174
3.3.4. Artículo 460 (929) (Inexistencia de - la huelga).....	176
3.4. EN LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.....	181

	Pág.
3.4.1. Artículo 533 (Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo).....	181
3.4.2. Artículo 626, Fracción II (Actuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje).....	184
3.4.3. Artículo 665, Fracción II.....	187
3.4.4. Artículo 1006 (Sanción para quien presente Testigos Falsos).....	190

IV. CAPITULO CUARTO

ESTUDIO DE LA INOPERATIVIDAD DE DIVERSOS PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, EN EL DERECHO ADJETIVO Y PROCESAL.

4.1. Artículo 685 (Principios Procesales).	199
4.2. Artículo 686 (Regularización del Procedimiento).....	204
4.3. Artículo 692, Fracción II (Personalidad de las partes en Juicio).....	206
4.4. Artículo 693 (Facultad de las Juntas para reconocer personalidad).....	211
4.5. Artículo 701 (Incompetencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje)..	213
4.6. Artículo 704 (Declaración de las propias Juntas de Incompetencia, para conocer sobre algún Juicio).....	216
4.7. Artículo 772 (Caducidad).....	218
4.8. Artículo 775 (Intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que no opere la caducidad).....	224
4.9. Artículo 742, Fracción XI (Intervención de la Junta, para que no opere caducidad).....	227
4.10. Artículo 784 (Carga de la Prueba para el Patrón).....	229
4.11. Artículo 787 (Confesional para Hechos propios).....	235

	Pág.
4.12. Artículo 788 (Notificación a los Absolventes).....	238
4.13. Artículo 804 (Documentos que en juicio debe exhibir el patrón).....	241
4.14. Artículo 813, Fracción II (Testigos que radican fuera del lugar de residencia de la Junta).....	245
4.15. Artículo 815, Fracción II (Identificación de los Testigos en el desahogo de la Prueba Testimonial).....	250
4.16. Artículo 824 (Facultad de la Junta para nombrar Peritos).....	252
4.17. Artículo 828 (Prueba de Inspección).	255
4.18. Artículo 873 (Acuerdo admisorio de la demanda, en los juicios individuales).....	258
4.19. Artículo 876, Fracción I y II (Audiencia de Conciliación).....	263
4.20. Artículo 878, Fracción II (Audiencia de Demanda y Excepciones).....	267
4.21. Artículo 879 (Consecuencia de la Inasistencia de las partes a la Audiencia de Demanda y Excepciones).....	270
4.22. Artículos 920, 926, 927 y 928, Fracción V (Procedimientos de Huelga)...	273
CONCLUSIONES	281
BIBLIOGRAFIA	305

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

Los problemas sociales son quizá los únicos cuya solución, cuando se ha alcanzado, siguen siendo problemas y por lo tanto obligan a buscar nuevas respuestas en virtud de la constante movilidad que el progreso lleva en sí. Es la historia, y la historia de la filosofía, de la economía y del derecho, las que nos muestran sin cesar el constante nacimiento de ideas, de necesidades, de problemas, de soluciones y de repetición de unos y otros.

El Derecho del Trabajo, no podía escapar a esta situación. En efecto, en la Constitución de 1917 se estableció como principio generador y ordenador, en su artículo 123, la obligación para el Congreso de la Unión, de expedir Leyes sobre el trabajo para regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, - todo contrato de trabajo.

Precisamente, partiendo del artículo 123 Constitucional, con fecha 18 de agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, que si bien es cierto vino a resolver una serie de problemas que hasta esa fecha no tenían solución, no menos cierto es, que con dicha Ley, al pasar de unos cuantos años, aún no se conseguía la perfección legal en la rama del Derecho del Trabajo.

A partir de la primera Ley Federal del Trabajo, tuvieron que hacerse reformas y adiciones, muchas de ellas derivadas, en algunas ocasiones, de las Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y otras, partiendo de las propuestas, estudios y consideraciones que se sometieron para su discusión y aprobación a las cámaras.

Fué así, como el primero de mayo de 1970 se promulga la nueva Ley Federal del Trabajo, ley que aún fué reformada en posteriores ocasiones.

Pero aún la nueva Legislación Laboral, no es perfecta, aunque sentimos que sí perfectible, esto es, que aún cuando se tengan que buscar nuevas soluciones para resolver los problemas que se susciten, dadas las nuevas condiciones sociales y económicas que necesariamente influyen en el Derecho del Trabajo, dichas soluciones deberán ser hechas conforme a las normas legales y conforme a los principios generales del derecho y no desde el punto de vista político.

Es cierto, como lo sostenía el Doctor Alberto Trueba Urbina, que los trabajadores requieren de protección, tutela y dignificación, es cierto también que para que esa protección, tutela y dignificación surtan efectos, se requiere de un ordenamiento legal en que se establezcan, al decir del constituyente de 1917, "las bases fundamentales"; pero no me nos cierto es que una Ley, como requisito formal y material debe ser justa y debe ser equitativa.

Con base en tales principios de justicia y equidad, el propio constituyente de 1917, ya sostenía "que reconocer el derecho de igualdad entre el que dé y el que reciba un -- trabajo, es una necesidad de la justicia".

Partiendo de estos principios nos proponemos estudiar en esta tesis, la Legislación Laboral, su aparición, su surgimiento en Europa, en América y concretamente en México; su evolución, sus principios generales y los procesales, su aplicación, pero muy especialmente, será nuestra preocupación en este estudio, lo que desde luego haremos con toda humildad, hacer una crítica de la operatividad de diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que si por una parte es obligación de los estudiosos del derecho, proponer cambios a los ordenamientos legales, con el objeto de que éstos realmente resulten aplicables, también es nuestra obligación que en tales cambios no se alteren los principios fundamentales que los inspiraron, que no se pierdan las raíces que los motivaron, que no se altere el espíritu de su creación, para que, el derecho del trabajo, como parte del Derecho Social, si bien pugne y logre la tutela, protección y dignificación de los trabajadores, no incurra en defectos de práctica, en vicios de política o en dádivas injustas.

No podemos olvidar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2o. establece que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, y por ello, el estudio que realizamos, se encamina, lo que podrá observarse en las conclusiones que proponemos, a que exista verdaderamente equilibrio y justicia social en nuestra Legislación Laboral, puesto que siempre sostendremos que "reconocer pues el derecho de igualdad entre el que dé y el que reciba el trabajo, es una necesidad de la justicia".

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1. APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La aparición de las normas que forman el Derecho del Trabajo, a través del tiempo, ha dado lugar a que exista una diversidad de opiniones de los distintos autores, los cuales han tratado de ubicarla en el siglo XIX.

"Aunque es incierta, sus causas deben buscarse en la escisión que durante el siglo pasado apareció entre las clases sociales como consecuencia del régimen individualista y liberal".

"El Derecho del Trabajo, es el resultado de la división honda que en el siglo pasado produjo entre los hombres tanto el régimen individualista como el liberal. No quiere decir que no haya existido en otras épocas un Derecho de Trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo que regular El Derecho. Pero estas normas eran por su fundamento y su finalidad, distintas del actual Derecho del Trabajo" (1) Se señalan, sin embargo, algunas Instituciones de Derecho Romano como los Colegios de Artesanos en Roma (Collegia Epificum), La Locatio conductio operarum (que tanta influencia han ejercido en la Constitución Moderna del Contrato de Trabajo); pero sobre todo el régimen corporativo de la Edad Media, como antecedentes de nuestro Derecho".

"No está por demás señalar que en razón de existir concepciones inadecuadas e inciertas acerca de lo que es el -

Trabajo, éste no merecía ser regulado por el derecho en forma especial y mucho menos ser protegido quién lo prestaba. La tendencia contraria surge a fines del siglo XIX cuando el concepto Liberal del Trabajo mercancía, objeto de una regulación puramente civil, como lo fué en los artículos 1779, --- 1780 y 1781 del Código Napoleón (1804), empieza a ser superado". (2)

Consideramos que empieza a ser superado cuando el hombre que trabajaba en la fábrica, al lado de las máquinas, fué sometido a tremendas e injustas presiones de trabajo, -- que le impuso la Industria, protestó por esas indignas e --- inhumanas condiciones y logró que se iniciara la lucha por - el Derecho del Trabajo.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

Tradicionalmente los distintos autores han distinguido cuatro etapas en la evolución del Derecho del Trabajo en Europa, mismas que seguiremos para tratar de dar un bosquejo mas apropiado de lo que fué el desarrollo de la historia del Derecho del Trabajo en los países Europeos.

A. LA EDAD ANTIGUA.

Podemos decir que el trabajo en esta etapa, tuvo - poco valor por parte de los hombres, e inclusive los grandes filósofos de esos tiempos lo definían como una actividad impropia para los individuos, por lo que el trabajo solo se dejaba para los esclavos, quiénes eran considerados como cosas u objetos, pero no como personas.

Por lo que respecta al Derecho del Trabajo, en la Ciudad de Roma, es en donde se encuentran los primeros antecedentes, aunque de una manera superficial y abstracta, ya -

que se encuentran algunas disposiciones que regían el Trabajo en el Código Civil, bajo las Figuras del Arrendamiento y la Compraventa.

Durante esta época priva lo que los economistas -- llaman "Economía de la Ciudad", en esta etapa la Ciudad en -- su afán de valorarse por sí misma, da nacimiento al régimen corporativo, formado por las llamadas corporaciones.

"Los Colegios de Artesanos de Roma (Collegia Epificum), han sido presentados como un antecedente de las corporaciones medievales. El origen de estas organizaciones se -- encuentra, en la reorganización de la Ciudad emprendida por Servio Tulio, que en un principio tenían un carácter más --- bien religioso y mutualista que profesional." (3)

"Derrotado el incipiente artesano por el trabajo -- de los esclavos, tuvieron que ponerse Los Collegia a sueldo de agitadores políticos. Reaparecieron en la época de Augusto, quién mediante un Lex Julia, los sometió a una nueva reglamentación, en la que substituyó el sistema de la libre -- formación por el de la autorización previa; pero no llegando a ser, en esta época, Los Collegia verdaderas corporaciones de Artesanos, pues continuó predominando sobre el interés -- profesional, el espíritu religioso y mutualista." (4)

Posteriormente, ante el aumento de la población, -- los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento y así, surgieron nuevas instituciones contractuales llamadas: "Locatio Conductio Operis y Locatio Conductio Operarum. La primera tenía por objeto -- la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objeto o energía humana". (5)

B. LA EDAD MEDIA.

Lo que puede considerarse característica en esta edad, son las pocas, pero al fin y al cabo reglas, para tratar de regular la organización y el funcionamiento de las corporaciones, que eran formadas por personas de una misma profesión u oficio, que al unirse en defensa de sus intereses, dan nacimiento a los gremios.

Las corporaciones nacidas después del período de las invasiones en el siglo X, subsisten hasta el siglo XCI, en que nuevas concepciones económicas las hacen desaparecer. La corporación estaba formada por los maestros, los compañeros y los aprendices. El maestro dueño del taller, al unirse con otros maestros, forma la corporación, cuya finalidad es la defensa del mercado contra los extraños y contra quienes no forman parte de ella, así como para evitar, entre los mismos patrones o maestros, la libre concurrencia; para alcanzar esta finalidad las corporaciones eran reglamentadas por el llamado "Consejo de Maestros" quienes declinaban la forma de producción, redactaban los estatutos de la corporación. Fijaban los precios y vigilaban la compra de materiales.

El prestigio de cada taller estaba en la mano de obra y por lo tanto, se restringía la admisión de compañeros y aprendices, exigiendo de los primeros, la producción de obras maestras y de los segundos un largo aprendizaje.

La disposición sobre salarios, no tenía entonces por objeto beneficiar a los ayudantes y aprendices, sino el evitar como ya se dijo, la libre concurrencia entre los maestros.

"Los gremios se encontraban perfectamente delimitados, sin que una persona pudiera pertenecer a dos o más, ni

desempeñar trabajos que correspondieran a oficio distinto, - ni tener mas de un taller; el número de talleres se fijaba - según las necesidades de la Ciudad, mediante un triple procedimiento: restringiendo la entrada al gremio, exigiendo como se ha mencionado un largo aprendizaje y exigiendo también a los maestros, la creación de una obra maestra." (6)

Los compañeros a partir del siglo XIII, en Francia, Alemania y España, se constituyeron asociaciones para la defensa de sus intereses frente a los patronos, en virtud de la penosa condición de trabajo a que eran sujetos y por ello surgen la Associations Compagnaniques en Francia, Geselle---nuerbaende en Alemania y Asociaciones en Valencia, que es el resultado de una lucha de clases y en las que se ve el origen de los Sindicatos de los Trabajadores.

Así las cosas, los gremios o corporaciones terminaron de formarse con el Edicto de Turgot, del 12 de Marzo de 1776, que fué una simple constancia de un hecho consumado.

En los siglos XVII y XVIII se asentó la descomposición del régimen, ya que los hombres no podían tolerar el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha con la nobleza, se preparaba la Revolución Francesa que el 14 de julio de 1789, les dió su golpe de muerte; su ineficacia, como monopolio de trabajo, que dió consignada en el Decreto de 17 de Marzo de 1791, cuyo artículo séptimo decía: "A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, para pagar los impuestos de acuerdo -- con las tarifas siguientes, y a conformarse con los reglamentos de policia que existan o se expidan en el futuro". (7)

Podemos decir que en la Edad Media la formación de las Ciudades, aceleró la modificación del régimen, pues el común denominador en los gremios fué la división de trabajo y la formación de diversos oficio; las ciudades, como defensas naturales, procuraron bastarse a sí mismas y por ello crearon las corporaciones, mediante las cuales los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en esas corporaciones o gremios.

C. EN LA EDAD MODERNA.

Esta época se caracteriza principalmente por los principios del individualismo y liberalismo, principios que pugnan por que se dejara al hombre el campo totalmente libre en el desempeño de sus funciones, quedando a cargo del Estado garantizar dicho ejercicio y teniendo una doble función: Estado y Guardián.

Estos principios o también llamados tendencias individualista y liberal, surgieron con el triunfo de la Revolución Francesa y en especial con Rousseau, para quien los hombres por naturaleza son libres, pero sin embargo se encuentran atrapados, esto es, que según Rousseau el hombre en una etapa de la Historia vivió libre de acuerdo con el principio de igualdad de derechos, pero con la creación de la propiedad privada, se perdieron la libertad y la igualdad.

El nacimiento del liberalismo como consecuencia del triunfo de la Revolución Francesa creó el principio de "Laissez-Faire, Laissez-Passer".

Las libertades por las que luchó la burguesía fueron únicamente las que exigían las tendencias económicas y por lo mismo éstas tendencias decían que la riqueza de un

País, está, en relación con el oro que posea, y para lograr esa riqueza, es necesario cambiar en el extranjero el mayor número de mercancías por su oro; de ahí, que algunos Estados hayan adquirido la burguesía y la concentración del capital en manos del empresario, que con posterioridad se convertiría en el patrón.

"Los principales expositores que influyeron en esta etapa, fueron los Fisiocrátas con su principal exponente Adam Smith, quién fué el precursor de la Escuela Liberal y -- quién sostenía que no existía la necesidad de organizaciones colectivas para poder organizar el mundo económico." (8)

"Tres corrientes influyeron principalmente en la doctrina liberal la Fisiocrática, las ideas de David Hume y la Escuela de Derecho de la Naturaleza y de Gentes. De la primera tomó el principio del orden natural; del segundo, la moral utilitarista y la idea de lo que es la utilidad del motor, fundamento de las acciones humanas y la única capaz de realizar el orden natural; y de la tercera, la idea de la libertad como derecho natural del hombre." (9)

La doctrina liberal se sustentó en Francia principalmente en tres documentos que tienen relación con el derecho del trabajo y que son: 1. La Ley de Chapellier, 2. El Código Penal y 3. El Código Civil.

La ley Chapellier (en 1771) señaló en su exposición de motivos que "no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad" (10)

La consecuencia de esta Ley, fué detener las exigencias de los trabajadores para poder pelear en colectividad, ya que sólo deja el interés particular de cada indivi-

duo; por lo que, las relaciones de trabajo deberían regirse por la Ley Civil que era igual para todos, lo que hacía imposible, no ya sólo, el Sistema Corporativo, con sus Consejos Administrativos de Justicia, sino que se legislaba para una profesión o clase determinada, toda vez que quedaba prohibida la reunión de personas de un mismo oficio o profesión.

El Código Penal castigó severamente aquellos individuos que se reunieran con el fin de obtener condiciones de trabajo o salarios más justos, o que de alguna de manera interrumpieran la marcha de las Fuerzas Económicas.

El Código Civil (de Napoleón) reglamentó el Contrato llamado Arrendamiento de Obra y de Industria, al que en la actualidad llamamos Contrato de Trabajo y comprendía: el de las domésticas, el de los obreros, el de los porteadores y el de obra o empresa, pero estaban regidos todos estos contratos por el Código Civil, en su Contrato de Arrendamiento.

Los tres conceptos más importantes que se manejaban eran: 1. El salario que debería ser proporcional a la importancia del servicio o al valor de la obra; 2. La Jornada de Trabajo, que como no tenía límites podía ser hasta de 15 horas; y 3. La duración del Contrato, que era por cierto tiempo o para obra determinada.

El Contrato de Trabajo debería ser resultado del Acuerdo de voluntades de las partes contratantes, pero en la realidad el patrón era el que fijaba las condiciones de trabajo, y como no existía el Contrato escrito, no había manera de mejorar condiciones de trabajo para los trabajadores.

D. LA EDAD CONTEMPORANEA.

Esta etapa del derecho del Trabajo nace en el siglo XX, teniendo como factores principales:

1. La división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal; por un lado, los dueños del capital y, por el otro, los que tenían que subsistir mediante la prestación de sus servicios para poder obtener un salario; por lo que el dueño del capital, al reglamentar el trabajo en su fábrica ejercitaba su derecho natural de propiedad y de riqueza y por lo mismo el derecho del trabajo no era sino una concesión a la burguesía.

En consecuencia el inicio del siglo XIX, fué un claro triunfo del liberalismo, ya que el Estado se desligaba de las relaciones Obrero-Patronales, con excepción de su intervención para que no se llevaran a cabo las huelgas.

Pero a mediados del siglo XIX se inició la crisis de la tendencia liberal, a la cual le siguieron las revoluciones Europeas como la Revolución Carlista de Inglaterra, la Revolución Francesa de 1848, y la Revolución Alemana; en consecuencia se dejó sentir una nueva idea de Justicia Social.

Posteriormente, viene una etapa de organización de la clase trabajadora y el Derecho Burgués se derrumba, ya que su fundamento que era la concepción racionalista del Derecho Natural, deja de tener importancia, pasando a ser más importante para los derechos del hombre, la voluntad de la mayoría de la población, creándose el contrato Colectivo de Trabajo, pactado con el patrono y obtenido mediante la huelga, por lo que el nivel de vida de los trabajadores se ve favorecido.

2. Las ideas de nuevas corrientes que se encargan de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, mismas que les empezó a dar nuevos horizontes de vida.

El apogeo liberalista empezó a ser atacado por la crítica socialista cuyos principales representantes son Carlos Marx y Federico Engels; los Gobiernos, ante estas nuevas ideas y ante la situación en que los trabajadores se encuentran colocados en desventaja respecto de sus patrones, se ven obligados a legislar en defensa de los trabajadores, y estos últimos presionaron a través de demostraciones de fuerza, como las de los Ludditas en 1812 y la formación de los Tradeunions en 1824.

En Alemania, Bismarck, después de la formación de la Asociación General de Trabajadores Alemanes nacida en 1863 y del Partido Obrero Social Demócrata en 1869, promulga la Ley del 21 de junio de 1869 sobre el Trabajo, la que tiene su fundamento en el concepto, de que el Derecho del Trabajo es un Conjunto de normas que tratan de solucionar la injusticia de la sociedad individualista, por lo que se deben suprimir los conceptos de individualismo y liberalismo.

3. La primera Guerra Mundial y sus consecuencias; entre 1910 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX" El Estado se vió obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución para el sostenimiento de los ejércitos y para poner fin al Laisser-Faire, Laisser Passer de la economía liberal". (11)

"Por otra parte, los Trabajadores de los Estados en guerra, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, ten-

dencia que culminó con la propuesta del Secretario del Estado Francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo." (12)

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del Derecho Europeo del Trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919; la Constitución de Weimar es la primera que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo; - cuya repercusión en Europa fué inmensa, pues aún se le continúa estudiando en nuestros días, contiene un catálogo amplio: "el derecho Colectivo comprendía las libertades Sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones. El derecho individual del Trabajo recogió todas las Instituciones básicas, lo que permitió al derecho Alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la Seguridad Social partió de la protección a la maternidad y la educación y preparación del niño." (13)

La organización Internacional del Trabajo dió un sentido nuevo al antiguo derecho de Gentes, pues el Derecho Internacional del Trabajo que emana de ella, se ocupa del bienestar de la clase trabajadora.

Transcurrieron unos años y otra vez vino la inquietud entre los hombres, en especial por la presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler en Alemania y la conquista del poder por Franco, por una parte los Sistemas Totalitarios quebraron la idea del derecho del trabajo y por otra parte la creciente tensión entre las naciones y la inminente segunda guerra mundial, obligaron a los -

Gobiernos a volver su mirada al Derecho Internacional para -
buscar el equilibrio entre los Pueblos.

4. La Segunda Guerra Mundial y sus consecuencias.

La Segunda Guerra Mundial destruyó los dos grandes imperios: Alemania e Italia, pero la Paz no regresa ni a los hombres - ni a los pueblos. Cuando revisan los documentos internacionales parece surgir de ellos la idea de que la comunidad de naciones quiso enviar a los hombres y a la clase trabajadora un mensaje de esperanza; la Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la organización de promover "Niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; la Declaración Universal de los derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948 recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana."

(14)

Con la terminación de la guerra, surge nuevamente la inquietud entre los pueblos por hacer constitucionales - los derechos humanos y como consecuencia el derecho del trabajo.

Francia, en el preámbulo de su Constitución de Octubre de 1946, ratificó de una manera absoluta los principios de la declaración de los derechos del hombre y añadió - en su Constitución que el hombre tendría un trabajo libre.

Italia, en su Constitución declaró que la "República reconoce a todos los ciudadanos el Derecho del Trabajo" y que vigilará a toda costa que se hagan posibles, incluso declarando los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social.

El derecho del trabajo, es un producto de la f---
 rrea lucha de clases, y el contenido de los capítulos que --
 tratan sobre las condiciones de trabajo, son un logro para -
 elevar los niveles de vida, tratando de evitar la enajena---
 ción del trabajo y la explotación del hombre por el hombre,
 ya que todo beneficio al trabajo es una aproximación a la -
 justicia.

1.3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA.

El estudio del derecho del trabajo en América Latina, según los diversos autores, no es amplio, en virtud de -
 que faltan estudios de muchos países. Sin embargo, la Oficina
 Internacional del Trabajo ha contribuido en gran manera -
 sobre esos estudios, y ahora la producción de estudios en Argentina y Brasil nos pueden dar un aspecto de la legislación
 al respecto de esos pueblos.

América Latina luchó durante todo el siglo XIX, para
 lograr obtener una integración social completa, sin que -
 hasta nuestros días lo haya conseguido, siendo prueba de ---
 ello que aún conociendo la injusticia del régimen liberal, -
 no encontró otra solución que recomendarlo como el mejor ca-
 mino para la felicidad de los pueblos, y así, con esa falta
 de conciencia llegan los pueblos de América Latina, al siglo
 XX, ya que apenas si Uruguay, Argentina, Chile y Brasil, marchan
 a su integración social.

En este siglo empieza a mejorarse el contenido del
 derecho del trabajo con la idea de justicia social, y varias
 naciones se dedican a la tarea de dictar leyes en favor de -
 los obreros; no pudieron negar la asociación profesional que
 se manejaba en Europa, por no conocer otro sistema y por lo-
 mismo la admitieron, viviéndose en toda la América Latina, -
 pero sin contener la garantía de nuestro artículo 123 Constiti

tucional; así se explica que la Constitución de Perú, primera que siguió el ejemplo de México, garantice las condiciones principales de la prestación de servicios y la previsión social y no hable de la asociación profesional, que pasa a ser considerada dentro del Código Civil; que Bolivia someta la asociación profesional a la tutela del Estado; que la Constitución de Nicaragua, tampoco se ocupa de la citada asociación profesional y que la Constitución de Cuba, que es la más completa, limite la libre asociación profesional.

Podemos considerar que la principal característica del derecho de trabajo de la América Latina, es la de responder a un sentido humano de la justicia, que debe garantizar sus derechos a todo ser humano, pero que tiene temor de organizar a los trabajadores para que luchen en conjunto; constituye esto último un punto importante para los autores que se interesan en la transformación económica y social del mundo; a pesar de ello, algunas naciones como Chile, Uruguay, Venezuela, Salvador, Perú, Nicaragua, Cuba y Brasil han seguido el ejemplo de México y tratan de hacer una copia de nuestro artículo 123 Constitucional.

Como constancia de lo anterior, Rafael Caldera dice "que cuando se presentó a la Cámara el Proyecto de la Ley del Trabajo de Venezuela de 1936, ofreció algún senador un contra-proyecto totalmente inspirado en nuestra Ley". (15)

Dice el Maestro Mario de la Cueva "El Derecho de la América Latina tiene sus excelencias: El principio de la libertad de trabajo, la reglamentación del contrato individual de trabajo, el salario, la jornada, el descanso semanal, las vacaciones pagadas, la protección a las mujeres y a los menores de edad, la previsión social y la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, caracterizan al derecho latinoamericano y han alcanzado considerable desarrollo de las Leyes." (16)

La legislación del derecho latinoamericano del trabajo viene a partir del año de 1918; los países que primero iniciaron algún movimiento en favor del derecho del Trabajo fueron Uruguay, Perú, Argentina y Chile remontándose las Leyes a los años de 1910 a 1918 y con posterioridad, dictan en toda América Latina numerosas disposiciones:

A. Leyes sobre Contrato de Trabajo. Han dictado leyes sobre este aspecto, la República Dominicana el 12 de Enero de 1923; Nicaragua el 31 de Enero de 1923; Chile el 8 de Septiembre de 1924; Guatemala el 30 de Abril de 1926; - Ecuador el 6 de Octubre de 1928; Venezuela el 16 de Julio de 1936; Perú en su nuevo Código Civil de 30 de Agosto de 1936; y Cuba el 13 de abril de 1938.

B. Protección a los nacionales. En América Latina existe el mismo problema que en nuestro País, en el sentido de que los trabajadores extranjeros son preferidos a los nacionales, y por ello, todos los pueblos Latinoamericanos pugnaron para que en toda empresa que se localice en su país, para que proceda a funcionar, deba contener un número determinado de trabajadores nacionales.

C. Las condiciones Generales de Trabajo. La primera condición que encontramos en la duración de la Jornada de Trabajo, y Chile es el primero en reglamentar la jornada de ocho horas en su Ley de 1908, para los trabajadores al servicio del Estado. La primera limitación de la jornada de ocho horas, para todos los trabajadores, fué dictada por Uruguay el 13 de Febrero de 1915; después le siguieron Ecuador, Argentina, Venezuela, Cuba, Colombia y Guatemala; algunas leyes han distinguido entre la jornada Diurna y Nocturna; Argentina en la Ley de 1929 fijó en siete horas la jornada nocturna, misma que se comprendía entre las veintiuna y las siete horas; Brasil en su Ley de 1932 también fijó su jornada -

nocturna, pero era la comprendida entre las veintidos y las cinco horas; el derecho Sudamericano permite también la jornada extraordinaria.

También se contempla el descanso semanal, como en México; algunos Países ya han establecido el sistema de la semana inglesa, como Argentina en su Ley de Septiembre de 1932 decretó el cierre de fábricas, talleres y casas, los sábados a las trece horas; Uruguay y Chile acordaron las mismas medidas en sus establecimientos industriales y comerciales, y con posterioridad, también otros Países lo contemplaron en sus leyes.

Además, se habla de vacaciones. Este concepto tardó en llegar a la América Latina y el Primer País que legisló sobre tal concepto fué Brasil en 1920. Le siguieron Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela; en todos estos Países se prescribe por regla general, hasta quince días de vacaciones al año, con goce íntegro de sueldo.

Por lo que se refiere al salario mínimo, este punto está muy atrasado en América Latina; sin embargo, Brasil es la Nación que más logros ha tenido dictándose la Ley del Salario Mínimo el 14 de Agosto de 1936, señalando en su artículo primero "Todo trabajador tiene derecho como pago el servicio prestado, a un salario mínimo capaz de satisfacer en la región del País y en determinada época, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestido y transporte".

(17)

La protección al Salario en América, ha sido regulada, e inclusive se han dictado medidas al respecto, para protegerlo; los pueblos del sur, son lo que tienen el sistema más completo; Argentina en las modificaciones a su Ley impuso diversas medidas, entre otras el pago en Moneda Nacional;

pago periódico, que no excederá de un mes; pago en el lugar y en horas de trabajo, y la prohibición de efectuarlo en can-
tinas y lugares de recreo.

Por lo que se refiere a la participación de utilidades, Chile en su Código de Trabajo, y Bolivia y Venezuela en sus respectivas Leyes de Trabajo, ya consideran que los obreros tendrán derecho a ellas. Chile que en su articulado es el más completo, en sus leyes señala que las empresas que obtengan utilidades, deberán repartir entre sus obreros una cantidad no inferior al diez por ciento, de lo que se haya logrado anualmente y sin que esa participación, pueda exceder del seis por ciento del monto total del salario de los obreros.

Sobre la terminación del Contrato de Trabajo, los principios del Derecho Civil se aplican en la mayoría de los países Latinoamericanos; Chile legisló al respecto, pero exclusivamente para los empleados, y el único derecho a que tenían los obreros chilenos, era el aviso de que su Contrato de Trabajo era por tiempo indefinido o por tiempo fijo; Argentina en su Ley de 1934 reconoce dos tipos de Contratos, a plazo fijo y a duración indefinida.

D. La protección a las Mujeres y a los Menores.
Las reglas más generalizadas son la prohibición de trabajo de los menores de doce años; la prohibición a las mujeres y a los menores de dieciocho años del trabajo nocturno industrial y comercial; la reducción a seis horas de la jornada de trabajo para los menores de edad; la prohibición de emplear a las mujeres y a los menores en trabajos insalubres y peligrosos; la maternidad, también ya es contemplada y protegida por las leyes, concediéndose cuatro semanas anteriores al parto y cuatro posteriores al mismo, como de descanso, con pago íntegro de salario y debiendo conservar su empleo.

E. La protección a los empleados. El derecho americano distinguió desde un principio, entre el obrero (trabajador) y el empleado, cayendo en el grave error que se venía manejando en el derecho Europeo, en el sentido de darle mayor protección al trabajador que al empleado, y por lo mismo, a éste último otorgándole menores prestaciones, aunque - en la mayoría de los casos los empleados desarrollan trabajos de mayor responsabilidad.

Sin embargo, la Ley Argentina de 1934 es más amplia y consigna los siguientes derechos de los empleados: -- "el contrato no puede terminarse sin previo aviso y debe pagarse en todo caso una indemnización por los años de servicios prestados, equivalente a un mes de salarios, si la antigüedad es menor de cinco años, y de dos meses si es mayor; - los accidentes y enfermedades que padezca el empleado no le privan del derecho a conservar el empleo y tiene derecho a percibir su salario, hasta por tres meses si su antigüedad es menor a diez años y por seis si es mayor; el empleado tiene derecho a vacaciones que alcanzan hasta treinta días, después de veinte años de servicios; finalmente, se protege la maternidad en forma casi idéntica a como se hizo para los obreros." (18)

F. El trabajo a domicilio. Representa un gran problema para la América, el legislar sobre este tipo de trabajo, sin embargo Argentina es la primera que dicta una Ley al respecto, el 10 de Noviembre de 1936; le siguieron Uruguay, Chile, Bolivia, Venezuela y Cuba, ya sea en sus Códigos o Leyes de Trabajo; por ejemplo, Argentina fija un límite a la retribución para estos trabajadores, que comprende a todas las personas del sexo que sea, que realizan en sus hogares, habitualmente, trabajos u oficios por cuenta ajena; y también forman parte los industriales a domicilio que se ayudan de los asalariados; para proteger sus salarios, se crearon -

unas comisiones, que se encuentran integradas por el mismo número de trabajadores y patrones; su misión es fijar los salarios mínimos para estos trabajadores, pero con la consigna de que pueden volver a ser revisados.

G. El Servicio Doméstico. Son pocos los Países -- Americanos que regulan este capítulo, pues se trata de un -- problema internacional, toda vez que a este tipo de trabajadores se les considera como sujetos de un trabajo especial, el cual no debe regirse por los Códigos, o Leyes de Trabajo, y a los que aún se les explota hasta nuestros días; en algunos Países se les concede descanso semanal; Brasil en su Ley de 1923, indica que el patrón debe tener con respecto a estos trabajadores, consideración al honor de ellos, pagar puntualmente el salario convenido y proporcionar habitación y comida higiénica; también indica que el trabajador debe obedecer y tratar con respeto al patrón, a su familia, y a las personas que vivan en su casa, así como cumplir con su trabajo.

H. La Previsión Social. La Previsión Social es un punto que se ha desarrollado considerablemente en América; -- ha tomado como ejemplo a los Alemanes y a los Franceses, en el sentido de establecer un sistema para asegurar a los trabajadores por la pérdida de su salario, ya sea por riesgo -- profesional, o accidente de trabajo; en este aspecto podemos decir que Uruguay es el más completo; pero en este campo los Latinoamericanos se han regido por diversos principios: --

1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Las Leyes Sudamericanas contemplan diferentes consecuencias de -- los infortunios de trabajo, como son la muerte y la incapacidad temporal o permanente, total o parcial, y señalan las indemnizaciones correspondientes; 2. El Seguro Social. La legislación del Seguro Social aunque ya se contempla en los -- Países de América, está muy atrasada, por la falta de estu--

dios técnicos, por la poca densidad de población, el atraso en la población rural y la carencia de servicios médicos, -- etc.

A este respecto la Oficina Internacional del Trabajo dice "Los Países de América no han permanecido indiferentes al movimiento general y han entrado resueltamente (sic) por el camino de los Seguros Sociales ... La firme voluntad de todos los Países de América que expresan la resolución de realizar un vasto programa de Seguros, ha sido ya traducida en los hechos y es verdaderamente alentador el poder comprobar la riqueza y variedad de las medidas tomadas desde la -- Conferencia de Santiago." (19)

El mas generalizado de los seguros en América es -- la pensión de retiro, invalidez y muerte, los seguros de enfermedad y maternidad también se contemplan, aunque se encuentran menos generalizados. El otro principio que se maneja es el de la higiene, pero solo han reglamentado este principio-- Chile y Perú.

1.- El Derecho Colectivo del Trabajo. La América-Latina, no ha favorecido, al igual que México, la organización de sus trabajadores; y por ello el Contrato Colectivo de Trabajo trata de seguir los lineamientos que se manejan -- en nuestro País, aunque muchas veces no se encuentre reglamentado; la importancia y extensión de los Contratos Colectivos de Trabajo dependen en cada país, de la fuerza de las -- organizaciones obreras. La Asociación profesional es admitida en América, pero no siempre se ha garantizado constitucionalmente su existencia, y en algunos países, ni siquiera se ha dictado una legislación especial. La huelga, con excepción de Brasil que imitando el modelo portugués, la sigue -- considerando como un hecho antisocial que afecta a toda la -- nación, está permitida en los demás países de América y no --

constituye un delito, como ocurría a principios del siglo -- XIX en el Código Penal Francés; la huelga no puede estallar si antes no se ha agotado una etapa de Conciliación ante los Organismos que están facultados para ello. El Lock Out, es el derecho patronal y su procedencia está regida por los lineamientos de la huelga.

J. La Justicia Obrera. Por lo que se refiere a -- ella, existe una doble clasificación de los conflictos de trabajo, que es: los conflictos jurídicos y económicos en primer término y los conflictos individuales y colectivos en segundo lugar, a los que se les denomina: individuales, jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos; los conflictos colectivos y económicos, en un principio son desconocidos por el Derecho Civil y para la solución de los mismos se intentaron las huelgas por parte de los trabajadores, y el Lock Out por parte de los patrones, por lo que no conforme con ellos las clases sociales buscan la intervención del Estado y motivar la creación de organismos que conozcan de estos conflictos, y así nacen los Tribunales Especiales - de Conciliación y Arbitraje; pueden señalarse como los primeros a los de Perú, Bolivia, Guatemala, Venezuela y Cuba.

La codificación del Derecho del Trabajo, empezó -- igual que en Europa, con Leyes aisladas para determinadas materias, como jornada de trabajo, salario mínimo, etc. Sin embargo Chile fué el primer país que codificó después de México, el Derecho del Trabajo, en su Ley de 13 de Mayo de --- 1931; algunas de las Constituciones de los Países de América se ocupan extensamente del Derecho del Trabajo, en forma análoga a nuestro Artículo 123 Constitucional; otras contienen únicamente declaraciones de carácter general.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva hace la -- clasificación de las Constituciones que pertenecen a uno u -

otro grupo y dice: " ... El primero de los grupos está integrado por las Constituciones de Perú, el 29 de Marzo de 1933; del Uruguay de 18 de Mayo de 1934; de Bolivia de 30 de Octubre de 1938; de Nicaragua de 22 de Marzo de 1939; y de Cuba de 10 de Octubre de 1940. El segundo grupo comprende las -- Constituciones de Chile de 30 de Agosto de 1925; de Honduras de 28 de Marzo de 1936; de Venezuela el 16 de Julio de 1936 y del Salvador de 20 de Enero de 1939. Brasil merece un lugar especial por su régimen propio." (20)

Por otro lado, los pueblos de América se han esforzado, por crear un derecho Americano Internacional del Trabajo y por cumplir los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo de Ginebra, y de estas dos actividades se desprende que el derecho de Trabajo en América haya venido evolucionando; por ejemplo, tenemos la conferencia de Santiago de Chile en 1923; las Conferencias Panamericanas de 1928 en la Habana; de 1933 en Montevideo y de 1930 en Lima, cuyos acuerdos fueron: la igualdad para todos los trabajadores de América, en cualquier País que se encuentren y el principio de que el Derecho del Trabajo es protector de una clase social, llamada el Trabajador; y también tenemos las Conferencias Americanas del Trabajo de Chile en 1936 y Cuba en 1939, en las cuales se analizó la evolución del Trabajo en la América Latina.

1.4. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

El Derecho de Trabajo en México, es un derecho que impone la propia vida social, ya que los hombres solo estaban expuestos a la explotación y no tenían conciencia de un principio para luchar por sus derechos como ser humano; podemos decir que el Derecho del Trabajo nació con la primera revolución social del siglo XX, que es cuando el hombre empieza a tener conciencia y es en la Constitución de 1917 en ---

donde encuentra su reglamentación y cristalización histórica. Antes de esto, es decir, en años anteriores, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero sin embargo no se había logrado una reglamentación que diera a los hombres la libertad y dignidad, que se habían perdido en los siglos de la esclavitud y en el tiempo que dominó la burguesía; por ello veremos los antecedentes de la parte histórica, y la formación y Constitución del Derecho del Trabajo en México.

La primera etapa que se conoce como antecedente -- del Derecho Mexicano del Trabajo, es LA COLONIA que es el período comprendido entre la Conquista por los españoles y la Independencia de nuestro País; en la Colonia sobresalen las Leyes de Indias, que fueron las primeras Leyes que se hicieron para ayudar a la clase trabajadora de la época de la Colonia, en el sentido de elevar el nivel de vida de los indios y asegurarles un pago por su salario; además, jornadas de -- trabajo, salario mínimo; también la prohibición de las tiendas de raya, etc.; las Leyes de Indias, contenían disposiciones fundamentales como: La idea de la reducción de las horas de trabajo; que esa reducción fuera a ocho horas repartidas convenientemente; que habría descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos; el pago del séptimo día en dinero y no con cacao, ropa o alguna otra mercancía; la protección al salario de los trabajadores, y en especial, el pago en efectivo, oportuno e íntegro; que fuera en presencia de alguna persona que pudiera calificarlo para evitar en gaño o fraudes; la tendencia a fijar el salario, en especial a fijar un salario mínimo real y por día para que los trabajadores pudieran garantizar su comida y vestido indispensables, que los mantuvieran dignamente como personas y no como animales o cosas; la protección a la mujer encinta, para -- que no estuviera expuesta a trabajos forzados, y pudiera dar a luz sin consecuencias futuras para el niño; la protección contra labores insalubres y peligrosas, principalmente la -- prohibición a los menores de dieciocho años de acarrear bul-

tos, y que no pasara de dos arrobas la carga que transportaban los indios, teniéndose en consideración la calidad del camino y otras circunstancias; el principio de casas higiénicas, que imponía a los dueños de los esclavos, la obligación de dar a éstos habitaciones distintas para los dos sexos, -- cuando no estuvieran casados, y que deberían ser cómodas y suficientes para librarse de la intemperie y que sólo podrían ocupar dos como máximo un cuarto; que se destinaría -- otro cuarto o habitación distinto para los enfermos; por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado en caso de enfermedad del trabajador.

Aunque estas Leyes contenían disposiciones protectoras para los indios a los que podríamos denominar trabajadores, en la realidad no se llevaron a la práctica, unas veces por falta de sanción en la Ley para el caso de su incumplimiento, o por la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley; otras veces por la confabulación entre los patrones y Autoridades para poder violar la Ley; en ocasiones por la ignorancia por parte de los trabajadores del contenido de la Ley, o por defectos de la Ley misma, que no especificaba la aplicación de los casos que podían ir en contra de la economía colonial; sin embargo, son un claro antecedente de nuestro Derecho Laboral actual, que desde luego ya reglamenta específicamente las relaciones obrero-patronales.

Al respecto Néstor De Buen Lozano opina: "No puede negarse que con las disposiciones dictadas en la Nueva España, se logró el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora en el siglo XX, nos parece excelente. -- Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo inconmesurable, de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XIX y aún en el actual. En realidad las Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el --

problema complejísimo del establecimiento jurídico, --no sólo de hecho-- de nuestra Independencia y lo que pudo ser un modo se convirtió, con el paso del tiempo en un antecedente -- histórico. De todas maneras, para quiénes las dictaron, -- nuestra admiración y respeto." (21)

En la época de la Colonia existieron los gremios -- que eran regulados por las ordenanzas que eran Instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres bajo el -- marco de un gobierno absolutista; las ordenanzas otorgaban a los maestros autonomía para elaborar reglamentaciones comple-- tarias para ponerlas en práctica en sus talleres; pero los -- gremios desaparecieron por medio de la Ley de 8 de Junio de 1813, que autorizó a todos los hombres que fueran vecinos -- del reino, a establecer libremente las fábricas y oficinas -- que fueran suficientes para cubrir sus necesidades, sin que tuvieran que obtener licencia para pertenecer a un gremio; en esta época se observa la influencia de Don José María More-- los, que era de tendencia liberal.

Podemos considerar dentro de los antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo, otra etapa, denominada por los autores, como la Legislación Mexicana en la INDEPENDENCIA.

Por lo que se refiere a esta época, no hay disposi-- ciones claras y fundamentales en lo que se refiere a protec-- ción de los trabajadores, en ninguno de los bandos; ni decla-- raciones, etc., que fueron dictadas en el principio de la -- guerra, o una vez consumada ésta.

Sin embargo el "Banco de Hidalgo", que se dió a co-- nocer en la Ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre de 1810, en su artículo Primero decía "... Que los dueños de los es-- clavos deberían darles total libertad en un término máximo -- de diez días y en el caso de no hacerlo, serían condenados --

a muerte." Miguel Hidalgo inició un movimiento para tratar - de alcanzar la Independencia de la Corona Española; pero el que logra transformar ese movimiento y lo encauza, a una Revolución Democrática, es José María Morelos, quién sentó bases fundamentales para estructurar y organizar el Estado Mexicano, contenidas éstas en 23 puntos, que debían formar parte de la Constitución.

En los "Sentimientos de la Nación o 23 Puntos", -- leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813, en Chilpancingo, para el Maestro Néstor de Buen Lozano, lo más importante son los puntos Décimo Segundo y Décimo Quinto, y al -- respecto dice " ... En el punto Décimo Segundo se indica que como la buena Ley es Superior a todo hombre, las que dicte -- nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto", y el punto Décimo Quinto insiste, en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas". (22)

La época independiente, siguió regulándose por los ordenamientos jurídicos que se implantaron en la Colonia, -- por ejemplo Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y La Novísima Recopilación, pero no se conoció propiamente un Derecho del Trabajo; los trabajadores continuaron en la misma situación, resintiendo las consecuencias de la guerra de Independencia.

La Constitución de 1824 fué la que adoptó para -- nuestro País la nueva forma de Gobierno, consistente, en un República, Representativa, Popular y Federal, y en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros, por lo que no tocó en nada el problema social, y en la misma, no se contiene disposición alguna que pueda consti-

tuir antecedentes de los derechos laborales.

Con posterioridad a esos años, la clase trabajadora llevaba una vida de esclavitud, por lo que Guadalupe Rivera Marín expone: "... Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de -- dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanal; pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salario de -- tres reales diarios, sin que la jornada de trabajo hubiera disminuído en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fué de seis centavos." (El Movimiento Obrero, en México, Cincuenta años de - Revolución II, la Vida Social México, 1961, P. 252). (23)

Con la revolución de Ayutla se pretendió derrocar a Santa Ana, para obtener el reconocimiento de los Derechos Fundamentales del Hombre; y una vez que fué depuesto Santa Ana, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió - en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, y dió por resultado la Constitución de 1857, que es otra etapa de los antecedentes del Derecho de Trabajo en México.

En el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo. Al ponerse a discusión el Artículo IV del Proyecto de Constitución, relativo a la Libertad de Industria y de Trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso, puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases - laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo, y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo semejante al que - se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajador y por consiguiente a la clase obrero o trabajadora del País.

No por ésto se afirma, que nuestros males son inevitables y que la Ley no podría con su égida defender a las clases proletarias.

Podemos afirmar que nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a por menores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen como mantequilla a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno a una constitución, descender a formar reglamentos en tan delicada materia, puede sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida.

Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos de intervencionismo de Estado y ésto hizo que el constituyente se desviara del punto a discusión y votara en contra de un derecho del trabajo.

El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a la que se dió el nombre de libertad de industria, exigía - que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato del trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o aranceles a la industria y no se vió que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

Parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero salvo algunas modificaciones, el Código Civil siguió los lineamientos del francés.

Con el nombre de Contrato de Obra, reunió el Maestro en un solo título los siguientes Contratos:

- a) Servicio doméstico.
- b) Servicio por jornal.
- c) Contrato de Obras a destajo o precio alzado.
- d) De los ponteadores y alquiladores.
- e) Contrato de aprendizaje.
- f) Contrato de hospedaje.

Es interesante hacer notar que nuestro derecho -- trató de dignificar el trabajo humano, rompiendo con la tradición que consideraba al contrato respectivo como un arrendamiento.

Por otro lado, la declaración de Derechos de este Congreso, es de sentido individualista y liberal y expresó algunas disposiciones sobre el Derecho del Trabajo que pueden considerarse como un antecedente, aunque no, como un derecho de trabajo; entre ellas tenemos sus artículos cuarto y quinto que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Posteriormente, viene otra etapa en nuestro País; aparece el régimen monárquico con la llegada de Maximiliano de Habsburgo como Emperador; Maximiliano elaboró una Legislación Social tendiente al desarrollo de la Nación, no tratando de explotar al hombre, sino buscando proteger a los campesinos y trabajadores; entre las principales disposiciones tenemos la prohibición de trabajos gratuitos y forzosos; no puede obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; los padres o tutores deberían autorizar el trabajo de los menores; descansos semanales; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso a los comerciantes a los Centros de Trabajo; escuelas en las haciendas en donde habitaren --

veinte o más familias; inspección de trabajo y sanciones pecunarias por violaciones a las normas de trabajo.

Todas las disposiciones anteriores fueron buenas - disposiciones emitidas por parte de Maximiliano, pero desgraciadamente no fueron aplicadas; sin embargo forman un antecedente para nuestro derecho del trabajo.

Otra etapa de antecedentes, de nuestro Derecho del Trabajo, lo constituye el Código Civil de 1870.

En la exposición de motivos del Código Civil de -- 1870, al hablar del servicio doméstico, se dijo que parece - ser un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios profesionales. Más semejanza tiene con el mandato, pues en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de varios actos que él no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos el -- mandatario, proporcionalmente adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. En ambos se puede afirmar que existe una cualidad moral, pues nadie puede prestar un servicio, sea cual fuere, sin emplear su voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre.

Podemos afirmar con pleno y justificado orgullo -- que nuestra legislación superó a la francesa al permanecer -- más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas por este derecho en beneficio del patrón.

A causa de esto anterior se fijaron los derechos y obligaciones de las partes. Más no se crea que con ésto mejoró la situación del trabajador mexicano; en el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se incluyeron los servicios del Ingeniero.

La justicia, a pesar de la mayor liberalidad de -- nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los obreros.

No debe deducirse de estas afirmaciones que no haya existido, en absoluto, cierta agitación obrera; se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia que, como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, condujeron a una demostración de fuerza del Gobierno y a una aplicación rigurosa del articulado del Código Penal.

Podemos considerar que el primer movimiento obrero de mayor importancia, que puede constituir un antecedente para el Derecho Mexicano del Trabajo, fué el denominado "El -- Gran Círculo de Obreros", del que se desconocen sus primeros pasos, pero después de 1871 lo toman como base las Sociedades Cooperativas y Mutualistas; y para 1875 ya tenía veintiocho sucursales en todo el país y recibió apoyo de todos los movimientos obreros que existían en el país.

Las principales tendencias de este movimiento las tomó el Maestro Néstor de Buen Lozano, de lo que dice García Cantú, en su libro "El Movimiento Obrero, México, 50 Años de Revolución II, la vida Social" en la página 95 y son: "1. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica. II. Proteger a la misma clase, contra los abusos de los contratistas y maestros de talleres. III. Relaciones entre sí a toda la gran familia obrera de México. IV. Aliviar en sus necesidades a los obreros. V. Proteger a la Industria y el progreso de las artes. VI. Propagar entre la clase obrera, la instrucción correspondiente, en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes. y VII. Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto con los obreros de los Estados con los de la capital." (26)

También hubo otros movimientos obreros como el --- Gran Círculo Reformista, dirigido por José María González, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos que se creó en un Congreso en enero de 1876 cuyo fin fue promover la libertad y el progreso de las clases trabajadoras, aplicando la justicia para lograr la armonía del trabajo con el capital.

En la último parte del siglo XIX hubo diversos - - acontecimientos sociales entre los cuales tenemos: La Huelga de Sombreros de 1875 y el movimiento de Pinos Altos de 1883, que fue el antecedente, de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Con el paso del tiempo, durante el Gobierno de Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa, hasta producirse el movimiento armado de 1910.

Sin embargo durante los últimos años del Gobierno de Porfirio Díaz, hay que mencionar como un acierto, la "Ley Vicente Villada", dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes, que habla sobre los accidentes de -- trabajo, y en la cual se adopta la teoría del riesgo profesional y como consecuencia la obligación patronal de indemnizar al trabajador, en los casos de accidente y enfermedad -- profesional.

Como presagio del gran movimiento social que se de s encadenaría en 1910, se suscitaron importantes acontecimientos, entre los que tenemos La Huelga de Cananea (otro gran antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo), en la que los obreros exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de los empresarios; esto fue entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el Mineral de Cananea,

Estado de Sonora; este movimiento surgió por el descontento con el Porfiriismo, y como ya se mencionó, por la lucha de aumento de salarios, por la supresión de privilegios y además se luchó por primera vez por la jornada de ocho horas.

El documento en que se consignaban estas peticiones que el Comité de Huelga, a instancia de las Autoridades presentó a la empresa el 10. de junio de 1906, fué redactado en los siguientes términos:

"1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.

II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidate Cooper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes." (25)

Este movimiento es una rebelión de los trabajadores hacia los patrones, pero sin que exista propiamente un sindi-

cato y por ello les cuesta a los trabajadores un fracaso y - la eliminación de los líderes del citado movimiento.

El otro acontecimiento importante es la Huelga de Río Blanco, que tuvo lugar en Orizaba, Estado de Veracruz, - el 7 de enero de 1907; este movimiento tiene el carácter más de una protesta social que el de un acto obrero; en este movimiento, primero se crea "El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco", luego la creación del "Centro Industrial Mexicano" como organismo de defensa patronal; después la preparación de un reglamento patronal con condiciones de trabajo inhumanas para los trabajadores, reglamento que es rechazado por los mismos; como consecuencia de ello se lleva a cabo la declaración de huelga, de treinta fábricas en la zona del -- Río Blanco, sometiéndose el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, Porfirio Díaz; luego se dicta el laudo el 4 de enero de 1907 cuyo resultado favorece totalmente al lado patronal; por ello los obreros se niegan a volver a trabajar y como último suceso, se sufre una represión grave por parte del ejército.

Lo trascendental de este movimiento es que desde - esta época, el régimen revolucionario prohíbe, a partir de - ese momento, las Tiendas de Raya.

Otro antecedente para el Derecho Mexicano del Trabajo, lo constituye el manifiesto o programa del partido liberal, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, lanzado el 10. de julio de 1906, el que se puede considerar como la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional; entre los principales puntos tenemos: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas, e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; - prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación -

de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; - pago del salario en efectivo; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de -- trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y - habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Otro de los antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo es la Revolución Mexicana de 1910, cuando Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis; Plan que desconoce al régimen Porfirista y convoca al pueblo al establecimiento de la Constitución, y a la lucha por el principio de la "No Reelección".

Madero, no aporta ninguna Reforma Social, pero su ideología era reprimir y atacar a través de la Prensa, al movimiento obrero, que intenta agruparse en la "Casa del Obrero", fundada en 24 de agosto de 1912.

Posteriormente, Victoriano Huerta usurpó el poder, asesinando a Madero y a Pino Suárez, pero tampoco aporta Reformas Sociales; en esta época, esto es, en 1913, se conmemora por primera vez en México una manifestación obrera, en -- "La Casa del Obrero Mundial" en memoria de la muerte de los mártires de Chicago y por ello Huerta clausura la citada casa, y manda aprehender a varios de sus dirigentes; sin embargo, la comisión organizadora de esa manifestación, hizo ante la Cámara de Diputados, una petición para que se reglamentara la jornada de ocho horas, que se dictara otra Ley sobre Indemnizaciones por pago de Accidentes de Trabajo y que los patronos reconocieran obligatoriamente la personalidad de -- los directivos sindicales, petición a la que nunca se dió -- trámite.

El movimiento social de la Revolución Mexicana y la promulgación de Leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase obrera, se inician al triunfo Constitucionalista que encabezó Venustiano Carranza; en 1913, Venustiano Carranza, Gobernador Constitucional del Estado de Coahuila, reúne a sus Jefes y Oficiales y los incita a suscribir una plan, mediante el cual se derrocó a Victoriano Huerta y por el cual se nombra a Carranza el primer jefe del Ejército Constitucionalista, con la condición de que a su triunfo se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales; a ese plan se le denominó el Plan de Guadalupe.

Carranza, en un discurso que dió el 24 de septiembre de 1913, dijo:

"Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no que ramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir las tierras y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional." (26)

Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, en el que se compromete a que: "Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los Códigos Civil, Penal

y de Comercio." (27)

Las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron, no gracias a Venustiano Carranza, sino a pesar de él; sin embargo su virtud radica en haber puesto los medios-para que otros, conscientes del momento que se vivió, le dieron a la Revolución la orientación social, con su principal característica que la convierten en formal.

Como consecuencia de lo anterior tenemos la declaración de Derechos Sociales en todos los Estados de la República, como otro antecedente del Derecho del Trabajo Mexicano y así el 15 de septiembre de 1914 se dictó en San Luis Potosí un Decreto fijando los salarios mínimos; el 19 de septiembre de 1914 en Tabasco se fijan también los salarios mínimos, se reduce a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelan las deudas de los campesinos; el 7 de octubre de 1914 en Jalisco, Manuel M. Dieguez, expidió un Decreto sobre Jornada de Trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; el 28 de diciembre de 1915 en Veracruz, Aguirre Berlanga, publicó la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista y reglamenta: Jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo para 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 de riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; el 4 de octubre de 1914 se declaró en Veracruz como obligatorio el descanso semanal; el 19 del mismo mes y año se expidió la Ley del Trabajo del Estado que estableció: Jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los representantes, inspección de Trabajo y Reorganización de la Justicia Obrera; en 1915, Salvador Alvarado expide la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán en la cual reconoció y declaró algunos de los principios bási--

sicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución, como son: el Derecho del Trabajo está destinado 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 contra los empresarios; además, la Ley reglamentó las Instituciones Colectivas como: Las Asociaciones, los Contratos Colectivos, y las huelgas; comprende también las bases del Derecho Individual del Trabajo; Jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y protección al salario; se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, reglas sobre seguridad e higiene para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, reglas sobre seguridad e higiene en las fábricas y prevenciones sobre riesgos de trabajo; además, esta Ley crea las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje para el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, ya sean individuales, colectivos, jurídicos y económicos; también el 30 de de abril de 1904, se legisla a través de la Ley de Villada sobre accidentes de trabajo, - estableciendo a cargo del patrón la obligación de pagar indemnizaciones, atención médica, gastos de defunción; la Ley de Bernardo Reyes de 9 de noviembre de 1906, fué modelo de la - Ley de Trabajo de Coahuila, expedida por Gustavo Espinosa Mi-reles en 1916, también reglamenta los riesgos profesionales; el 6 de octubre de 1915 el Gobernador Provisional de Vera---cruz, Agustín Millán, reglamentó por primera vez las asociaciones profesionales; por decreto de 12 de diciembre de 1914, promulgado por Venustiano Carranza, encargado del Poder Ejecutivo, se anunció la expedición de Leyes de protección de - los trabajadores; por reformas de la Fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, el Congreso de la Unión fué - competente para legislar en materia del trabajo; como consecuencia, Rafael Subarán Capmany, Secretario de Gobernación, formuló en colaboración con el Departamento del Trabajo el -

12 de abril de 1915, un proyecto de Ley sobre Contrato de -- Trabajo, que fué un intento de reformar la legislación Civil; en Mérida el 14 de mayo de 1915, una Ley crea el Consejo de - Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo. En la primera de dichas Leyes su autor el General Alvarado se inspiró - en las disposiciones de Nueva Zelandia de las que después na cieron nuestras actuales Juntas de Conciliación y de Conci- liación y Arbitraje.

Todas las disposiciones que sobre materia de traba jo se encuentran en las legislaciones antes mencionadas son un reflejo de la intervención del Estado en la relación de - trabajo, pero en donde resalta de manera definitiva esta ac- tividad estatal, es en la Constitución de 1917, que hizo na- cer el artículo 123, como un mínimo de garantías proteccio- nistas de los trabajadores, hasta el punto de hacer irrenun- ciables los derechos establecidos para su beneficio.

Se hicieron muchos proyectos de Ley del Trabajo, - incluso se aumentaron párrafos en la Constitución para este fin, pero realmente vemos la reglamentación jurídica y exac- ta como se afirmó antes, en la Constitución Mexicana en su - artículo 123, y en la Ley Federal del Trabajo, emanada de di- cha Ley y de dicho artículo.

El último antecedente que podemos señalar en el de sarrollo del Derecho Mexicano del Trabajo, fué la huelga de 31 de julio de 1916; esta huelga vino a raíz de que ese año de 1916 fué muy difícil para los trabajadores; éstos reci- - bían su pago en papel moneda emitido por el Gobierno Consti- tucionalista, pero los salarios eran insuficientes para po- der soportar las condiciones de vida; como consecuencia de - ella, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Fede- ral resolvió declarar una huelga general el 31 de julio de - 1916; de inmediato se suspendieron los servicios de energía

eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias y talleres en general; ante tal situación Venustiano Carranza, con engaños, llevó a su presencia a los miembros del Comité de Huelga, y al recibirlos en el Palacio Nacional los acusó de traidores a la Patria y los mandó a la penitenciaría del Distrito Federal, a la disposición de las Autoridades Militares y por presión, ordenaron reanudar los servicios y por lo mismo la - - huelga fracasó.

Un mes después de la huelga, Venustiano Carranza - convocó al Congreso Constituyente que, al redactar el artículo 123 Constitucional, reconoció el derecho de huelga.

Podemos afirmar sin duda alguna, que los elaboradores del proyecto de Constitución de 1917, pusieron gran empeño y todo su esfuerzo en hacer que se elevara la clase obrera o trabajadora del país, y este esfuerzo lo vemos claramente expuesto en el artículo 123 de la misma Constitución o -- Proyecto Constitucional. Sin embargo es una tristeza que para estos años (de 1980 a la fecha), todo ese espíritu de lucha se vea destrozado, toda vez que nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, pretende dar una sobreprotección al obrero y trabajador, al grado de poner en peligro la estabilidad económica de --- nuestro País, ya que ahora el patrón está totalmente desprotegido y puede llegarse al extremo del cierre de fuentes de trabajo, en virtud de que los trabajadores cada día trabajan menos, producen menos y sin embargo, la Ley Federal del Trabajo los protege aún en esas condiciones.

1.5. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El origen del artículo 123 Constitucional, se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 50., con normas concretas en favor de los trabajadores como son:

Jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres a trabajo igual corresponderá salario igual, derecho de indemnización por accidentes de trabajo, entre otros.

Estas normas concretas, estuvieron contenidas en la iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, los cuales solicitaban se incluyera en el Código Obrero que debería expedir el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorgaba la Fracción X del artículo 73 del proyecto de la -- Constitución.

La iniciativa de estos Diputados, no tenía un lugar en el capítulo de "Garantías Individuales", ya que su finalidad era destinada a satisfacer aspiraciones sociales, es decir, no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social: la trabajadora.

El Diputado Lizardi, fué el primero en oponerse al dictámen del artículo 5o. del proyecto y expresó, "El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier Derecho Político o Civil; la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda como un par de pistolas a un San Cristo"; y es violatoria porque al limitar el trabajo, se comete una violación que convierte al trabajo en ilícito". (28)

Le siguió el Diputado Andrade en el uso de la palabra y manifestó que era una verdadera necesidad consignar la limitación de trabajo para las mujeres, sobre todo en las fábricas de Puros y Cigarros y en los establecimientos de costura; la protección a las mujeres y a los niños desde el pun

to de vista higiénico y fisiológico, y sobre todo en la mu--
jer, por su naturaleza débil, si es explotada, a la larga és
to influye para la degeneración de la raza.

Victoria, Diputado de Yucatán, en su uso de la pala
bra protestó en contra del dictámen porque le parecía insufi
ciente y pidió que fuera rechazado y que se crearan unas ba--
ses constitucionales que permitieran legislar en Materia de -
Trabajo.

Zavala intervino para defender el dictamen, por lo
que se refería a las cuestiones laborales y sugirió que se vo
tara por partes.

En uso de la palabra el Diputado Manjarrez, dijo --
que en un principio se había peleado sólo por un cambio de Go
bierno, pero que era el momento de que se dictara no solo un
artículo, sino que se incluyera todo capítulo sobre el traba--
jo en nuestro Código supremo.

En ese momento, es decir, tomando en conjunto la in
tervención de la preocupación social del Diputado Jara, el
contenido del Diputado Victoria y la forma propuesta por el -
Diputado Manjarrez, se concibió nuestro artículo 123 Constitu
cional.

Después interviene el Diputado Gracias con la de--
fensa al sindicalismo, la participación de utilidades y el de
recho de huelga; el Diputado Gravioto, insistió en dictar un
artículo especial para los trabajadores; el Diputado Macías,
abogó por el contenido preciso del artículo propuesto, que se
inspiró en la legislación obrera que preparó por instruccio--
nes de Carranza.

Con todas estas intervenciones se acordó retirar el

dictamen sobre el artículo 5o. y se acordó preparar un nuevo proyecto, tanto de este artículo, como de otro en favor de los trabajadores; y así se integró una Comisión redactora por Pastor Revaix, Victorio E. Góngora, Esteban Vaca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre.

Además participaron otros muchos Diputados y, muy especialmente el Diputado José Natividad Macías, que fué el autor principal de la exposición de motivos.

El proyecto fué terminado el 13 de enero de 1917; además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros cuarenta y seis Diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo le daban su aprobación previa.

En la quincuagésima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el resto del artículo 5o. como el del artículo 123; por lo que respecta al artículo 5o. fué modificado a solicitud del Diputado Macías, y por ello se reservó su votación; por lo que respecta al artículo 123 se leyó el dictamen de la comisión y se pasó de inmediato a la discusión.

El texto del artículo 5o. fué el siguiente:

"Artículo 5o.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

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

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscricción o destierro o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá -extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles." (29)

Además reconoció el Diputado Macías, que se agregaría a este artículo, la cláusula a que se refiere el Diputado Ibarra, en el sentido de agregar las siguientes palabras " ... Sin que en ningún caso pueda ejercerse coacción sobre las personas" y "La falta de cumplimiento de contrato sólo -dará lugar a responsabilidad civil." (30) Estas palabras -se agregarían al último párrafo de este artículo.

Por lo que se refiere a la discusión del artículo-123 Constitucional, intervinieron algunos Diputados; Rodiles, planteó una cuestión relativa a los Tribunales de menores; el Diputado Terrones, dijo que esa cuestión no era objeto de este artículo y que por ello debería dejarse fuera del mismo; -el Diputado Cano dijo que temía que la Fracción XXVIII relativa a las huelgas ilícitas, fuera motivo de represión en con--

tra de los obreros; el Diputado Martínez intervino para apoyar la política represiva de Carranza; pero el Diputado Lara tomó la palabra para defender el dictamen y explicar al Diputado Cano sus alcances; después intervinieron los Diputados Palaviani y De la Barrera, y a continuación intervino el Diputado Múgica, para aclarar que la Comisión había modificado el proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría por objeto realizar la justa distribución de los beneficios, --- sino conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La sesión, después de otras intervenciones, se suspendió y al reanudarse, el Diputado Múgica aclaró el artículo transitorio, en el sentido que se ordenaba la extinción de las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, familiares o intermediarios, hasta la fecha de aclararse obligatoria la constitución.

Después se rechazó la propuesta del Diputado Gracidas, para que se incluyera en el artículo Transitorio, que todos los contratos de trabajo que estaban celebrados hasta esa fecha, tendrían plena validez.

Como consecuencia de las intervenciones de los Diputados, se procedió a la votación, y por la afirmativa votaron ciento sesenta y tres Diputados, naciendo así el Primer Precepto que a nivel Constitucional otorgó Derechos a los Trabajadores.

El texto del artículo 123 aprobado por el Constituyente, que tantas veces se reformó y adicionó, fué el siguiente:

"Título Sexto.- Del Trabajo y la Previsión Social."

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legis

laturas 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 dieciseis 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 dieciseis, 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 físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el tra-

bajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la Fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, comprensación o descuento;

IX. La fijación de tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un 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 dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, mine

ra o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómo das 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 estuvieran 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 cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

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

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la ma

por 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 coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

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

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la -- Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. 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 sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores -- por salario o sueldo 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 y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores serán gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas

municipales, bolsas del 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 o visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de 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 no toriamente 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 estipulan un plazo mayor de una semana- para la percepción del jornal.

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

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

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 despedirse de la obra.

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

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

XXIX. Se consideran 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 prevención popular;

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

TRANSITORIOS

"Artículo 11, Entretanto el Congreso de la Unión y los de los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes se pondrán en vigor en toda la República." (31)

El artículo 123, con el pasar de los años ha sido-reformado, en sus fracciones, de la siguiente manera:

1. Por Decreto de 31 de Agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Septiembre de 1929. Se reformó el párrafo inicial y la fracción XXIX.

2. Por Decreto de 18 de Octubre de 1933, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de noviembre de 1933. Se reformó la fracción IX.

3. Por Decreto de 30 de diciembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de Diciembre de 1938. Se reformó la fracción XVIII.

4. Por Decreto de 5 de Noviembre de 1942, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de Noviembre de 1942. Se adicionó la fracción XXXI.

5. Por Decreto de 21 de Octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de Diciembre de 1960, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario Oficial. Se creó el apartado "B", integrado con XIV fracciones, y las XXXI fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado "A".

6. Por Decreto de 20 de Noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Noviembre de 1962, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario Oficial". Se reformaron las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A".

8. Por Decreto de 9 de Febrero de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 14 de Febrero de 1972; en vigor quince días después de su publicación en el -

citado "Diario Oficial". Se reformó la fracción XII del apartado "A".

9. Por Decreto de 8 de Noviembre de 1972 publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de Noviembre de 1972, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario Oficial". Se reformó el inciso f) de la fracción XI del apartado "B" y se adicionó con un segundo párrafo la fracción XIII del propio apartado "B".

10. Por Decreto de 7 de Octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de - - 1974, y en vigor desde el día de su publicación en el citado "Diario Oficial". Se reformó el párrafo inicial del apartado "B".

11. Por Decreto de 27 de Diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 1974 y en vigor el día siguiente de su publicación en el citado "Diario Oficial". Se reformaron las fracciones II, V, XV, XXV y XXIX del apartado "A", así como las fracciones VIII y 1 inciso c) del apartado "B".

12. Por Decreto de 4 de Febrero de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Febrero de --- 1975, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario Oficial", y fe de erratas publicada el 17 de Marzo de 1975. Se adicionó la fracción XXXI del apartado "A".

13. Por Decreto de 27 de Diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 9 de Enero de 1978, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado "Diario Oficial". Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del apartado "A".

14. Por Decreto de 30 de Diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 9 de Enero de 1978, en vigor al día siguiente de su publicación en el mencionado "Diario Oficial". Se reformó la fracción XXXXI del -- apartado "A".

15. Por Decreto de 8 de Diciembre de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 19 de diciembre de 1978 en vigor al día siguiente de su publicación en el -- mencionado "Diario Oficial". Se adicionó un párrafo inicial al artículo 123.

16. Por Decreto de 16 de Noviembre de 1982 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1982 en vigor el día siguiente de su publicación en el -- mencionado "Diario Oficial". Se reformó el artículo 73 fracción X y se adicionó el 123 con una fracción XIII bis del -- apartado "B". "

Después de todas estas Reformas, y con la adición -- del apartado "B", el artículo 123 Constitucional, que regula los derechos de los trabajadores burocráticos, la redacción actual del artículo 123, es la siguiente:

"Artículo 123. 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.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de -- trabajo;

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidos: las labores insalubres y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas:

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán - trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen - un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido -- por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

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

Los salarios mínimos generales deberán ser sufi---cientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para -

promover a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además - las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

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

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de em-- bargo, compensación o descuento;

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

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

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

be 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 o limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

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

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consec-

tivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

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

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

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

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población excede de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el esta-

blecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas-de juego de azar.

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los -- accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales -- de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de -- la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según -- que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente in capacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo -- con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de -- que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

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

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intere--

ses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

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

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

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

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y no del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los ca

sos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. - Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haberse integrado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consencimiento 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 cualesquiera 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 y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas -

municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

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

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

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

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

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

las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales.

1. Textil.
2. Eléctrica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y Siderúrgica. Abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementeras.
11. Calera.
12. Automotriz. Incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química. Incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos. Abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean envasados o enlatados o que destinen a ello.
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

18. Ferrocarrilera.

19. Maderera básica. Que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera. Exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y

21. Tabacalera. Que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; -- obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, -- para lo cual las autoridades federales contarán con el auxi-

lio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y -- nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las -- que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio -- ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá -- exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el -- trabajador de un día de descanso, cuando menos con goce de -- salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que -- nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores -- al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Fe -- deral y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, -- sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, -- deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedades. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quién represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

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

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

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

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la ju

bilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán -- trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signiriquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán -- forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada -- aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su em-- pleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos ex traordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obsté trica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para -- recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de -- los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitacio-- nes baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programa previamente aprobados. Además el Estado mediante las -- aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la -- vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos -- trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que -- permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o -- bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasi--

vos adquiridos por estos conceptos.

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

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley - Reglamentaria.

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

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

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la Fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII-bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán consi-

derados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social." (32)

A raíz de la creación del artículo 123 Constitucional, se creó su Ley Reglamentaria, esto es la Ley Federal -- del Trabajo (sobre la que versará nuestro estudio en los siguientes capítulos) el 18 de agosto de 1931, después esta -- Ley, para ser reformada tuvo dos anteproyectos; uno en 1962 por una comisión designada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por: el Lic. Salomón González Blanco; la -- Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo; el Lic. Ramiro Lozano y por el Maestro Mario de la Cueva; pero no se reformó la Ley; el segundo fué en el año de 1968, durante el Go-- bierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, cuya comisión fué integrada por las mismas personas y además por el Lic. Alfonso López Aparicio; y este proyecto no sufrió ninguna modificación y su aprobación fué publicada en el Diario Oficial de la Federación, el Primero de Abril de 1970 y entró en vigor el 10. de Mayo de 1970.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal, de 18 de Diciembre de 1979, se reformó la Ley Federal del Trabajo, en -- los títulos Catorce, Quince y Dieciseis, así como el procedimiento de huelga, y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales; estas reformas fueron publicadas en el Diario -- Oficial de 4 de Enero de 1980 y entraron en vigor el 10. de Mayo de 1980.

CITAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES

AL PRIMER CAPITULO.

1. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. 3a. Edición. México, 1943. P. 24.
2. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1974. P. 18.
3. De la Cueva, Mario. Obra citada. P. 24.
4. Idem. P.p. 24 y 25.
5. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985. P.p. 3 y 4.
6. De la Cueva, Mario. Obra citada. P.p. 26 y 27.
7. Idem. P. 28.
8. Dávalos, José. Obra citada. P. 5.
9. De la Cueva, Mario. Obra citada. P. 30.
10. Idem. P. 31.
11. De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S. A. 4a. Edición. México, 1977. P. 20.
12. Idem. P. 20.
13. Ibidem. P. 21.
14. Ibidem. P. 23.
15. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. 3a. Edición. México, 1943. P. 147.
16. Idem. P. 148.
17. Ibidem. P. 151.

18. Ibidem. P. 156.
19. Ibidem. P. 163.
20. Ibidem. P. 171.
21. De Buen Lozano, Néstor. Obra citada.
P.p. 269 y 280.
22. Idem. P. 270.
23. Ibidem. P. 272.
24. Ibidem. P. 284.
25. Ibidem. P. 290.
26. Dávalos, José. Obra citada.
P. 62.
27. Idem. P. 63.
28. Trueba Urbina, Alberto. EL ARTICULO 123, U.N.A.M.
México, 1943.
P. 93.
29. Idem. P. 305.
30. Ibidem. P. 310.
31. Ibidem. P. 373 a 382.
32. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. LEY FEDERAL
DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S. A. 53a. Edición.
México, 1985.
P.p. 4 a 17.

CAPITULO II

ESTUDIO COMPARATIVO DE LAS LEYES FEDERALES DE TRABAJO DE --- 1931, 1970 Y REFORMAS A ESTA ULTIMA, DE 1980, RESPECTO DE -- LOS PRECEPTOS QUE SERAN TEMA DE ANALISIS, EN ESTE TRABAJO.

El objetivo de este capítulo es señalar los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, motivo del análisis en este estudio y como se redactaron tanto en la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 (1), como en las de 10. de Mayo de 1970 (2) y 10. de Mayo de 1980 (3).

Conociendo la redacción de los preceptos, motivo del análisis, consideramos que podremos tener una mejor visión, para poder determinar si han tenido un avance, un retroceso o no han sufrido modificación alguna y así podremos llegar a la conclusión, de porqué consideramos la inoperatividad de los mismos.

2.1. PRECEPTOS SOBRE LOS PRINCIPIOS GENERALES.

Hemos considerado que del título Primero de la Ley Federal del Trabajo, los preceptos que a nuestro juicio son inoperantes, corresponde a los artículos 2, 10, 11 y 18.

2.1.1. ARTICULO 2.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el artículo 2o., le correspondía la siguiente definición:

"Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, la redacción del citado artículo fué:

"Las Normas de Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo de --- 1980, el artículo 2o., está redactado de la siguiente manera:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos."

2.1.2. ARTICULO 10.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el artículo 10, correspondió al primer párrafo del artículo 4, y lo definió:

"Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de - contrato de trabajo."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 10, se definió:

"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."

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, la definición del artículo 10, fué:

"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."

2.1.3. ARTICULO 11.

En la Ley de 1931, correspondió al segundo párrafo del artículo 4 y su transcripción fué:

"Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco, y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración."

En la Ley de 1970, el artículo 11, dice:

"Los Directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes de patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

En las reformas de la Ley de 1980, corresponde el artículo 11, que expresa:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes de patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones -- con los trabajadores."

2.1.4. ARTICULO 18.

En la Ley Federal de 1931, correspondió al artículo 16, el cual decía:

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

En la Ley de 1970, el artículo 18, decía:

"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."

En las reformas a la Ley de 1980, el artículo 18 -- expresa:

"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."

2.2. PRECEPTOS REFERENTES A LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Hemos considerado que el artículo 47, actualmente es inoperante, dentro del título segundo de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.1. ARTICULO 47.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 122, cuya definición fué:

"El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de -- trabajo por causa justificada, sin recu-- rrir en responsabilidad.

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:

I. Por engañarlo el trabajador, o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Por incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honra

dez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.

III. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar donde se desempeña el trabajo.

IV. Por cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Por cometer el trabajador, por su im

prudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

VIII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Por revelar el trabajador los secre--tos de fabricación o dar a conocer asun--tos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Por tener el trabajador más de tres fal--tas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin cau--sa justificada.

XI. Por desobedecer el trabajador al pa--trón o a sus representantes, sin causa --justificada, siempre que se trate del tra--bajo contratado.

XII. Por negarse el trabajador a adoptar--las medidas preventivas o a seguir los --procedimientos indicados para evitar acci--dentes o enfermedades.

XIII. Por concurrir el trabajador a sus --labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga --enervante.

XIV. Por sentencia ejecutoriada que impon--ga al trabajador una pena de prisión que

impida a éste el cumplimiento del contrato de trabajo.

XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos por la fracción IX del artículo -- 116, y

XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de -- igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere."

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador - capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta - días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, - en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la - empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus -- compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que él sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate --

del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

En las Reformas a la LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980 .

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados -- falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa - de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días - de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, - en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus -- compañeros; cualquiera de los actos enumerados en la frac--- ción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la -- disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, -- contra el patrón, sus familiares o personal directivo o admi-- nistrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumpli-- miento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, per-- juicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instru-- mentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que-- habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que él sea la causa única del per-- juicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o - de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

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

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del traba-

jador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fué injustificado."

2.3. LOS PRECEPTOS DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Hemos considerado que en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, son inoperantes los artículos 110, fracción I y 112.

2.3.1. ARTICULO 110, fracción I.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 correspondió al artículo 91, y su redacción fué:

"El salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas.

Cuando el trabajador contraiga deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa, o rentas de cualquier especie, el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para este efecto, la que nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Fuera de las excepciones antes expresadas y de los casos en que se trate de cuotas sindicales ordinarias o para

la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores, el salario no deberá ser retenido ni descontado o reducido en forma, ni en cantidad alguna.

Los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengará intereses."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 110 dice:

"Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo."

En la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 110 prescribe:

"Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible

ble en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo."

2.3.2. ARTICULO 112.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 91, que indica:

"El salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas.

Quando el trabajador contraiga deudas con el patrón por concepto de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías, compra de artículos producidos por la misma empresa; o rentas de cualquier especie, el patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para este efecto, la que nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Fuera de las excepciones antes expresadas y de los casos en que se trate de cuotas sindicales ordinarias o para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiesten su conformidad los trabajadores, el salario no deberá ser retenido ni descontado o reducido en forma, ni en cantidad alguna.

Los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengará intereses."

En la Ley federal del Trabajo de 1970, el artículo 112 dice:

"Los salarios de los trabajadores no podrán ser em-

bargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 112 expresa:

"Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo."

2.4. PRECEPTOS DE DERECHOS Y DE OBLIGACIONES DE -- LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES.

Consideramos que en el título cuarto, es inoperante el artículo 162, fracción III.

2.4.1. ARTICULO 162, FRACCION III.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló el pago de la prima de antigüedad para los trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 162, dice:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio 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."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 162, expresa:

"Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos. -- Asimismo 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."

2.5. PRECEPTOS DE TRABAJOS ESPECIALES.

En el título sexto, consideramos que el artículo 347 es inoperante.

2.5.1. ARTICULO 347.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contemplaba el aspecto de propinas para trabajadores en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 347, dice:

"Si no se determina, en calidad de propina un por-

centaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios."

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 347, expresa:

"Si no se determina, en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde presten los servicios."

2.6. LOS PRECEPTOS SOBRE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

En el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, consideramos como inoperantes a los artículos 358, 359 y 395.

2.6.1. ARTICULO 358.

En la Ley Federal de 1931, correspondió a los artículos 234 y 235, los cuales decían:

"ARTICULO 234. Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él."

"ARTICULO 235. Cualquiera estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 358, dice:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 358 expresa:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

2.6.2. ARTICULO 359.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 234.

"Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar

parte de él."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 359, dice:

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción."

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 359, expresa:

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción."

2.6.3. ARTICULO 395.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspon---
dió al artículo 49:

"ARTICULO 49. La cláusula por virtud de la cual -- el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a -- quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no -- podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contra--
to."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 395, dice:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios - en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 395, expresa:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios - en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

2.7 PRECEPTOS SOBRE LAS HUELGAS.

En el título octavo de la Ley Federal del Trabajo,

consideramos que el artículo 929 es inoperante.

2.7.1. ARTICULO 929.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 269 y su redacción era:

"Si la huelga se declara por un número menor el fijado por la fracción II del artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro del trabajo, empresa o negociación de que se trate y en consecuencia:

I. Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él;

II. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo 5o. Constitucional, contra los que se rehusen a continuar el trabajo, y

IV. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 460:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 929, expresa:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."

2.8 LOS PRECEPTOS RELATIVOS A LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y A LOS SERVICIOS SOCIALES.

En el título once de la Ley Federal del Trabajo, -- consideramos inoperantes a los artículos 530 y 532.

2.8.1. ARTICULO 530.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 408 y su redacción fué:

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene por objeto:

I. Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo;

II. Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador, y

III. Cuidar de que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta Ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 530, dice:

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas."

2.8.2. ARTICULO 533.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 407:

"El Ejecutivo de la Unión y los Gobernadores de los Estados nombrarán el número de Procuradores del Trabajo que estimen necesarios para la defensa de los intereses de los asalariados."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 el artículo 533, dice:

"Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos."

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 533, expresa:

"Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos."

2.9 PRECEPTOS RELATIVOS AL PERSONAL JURIDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En el título doce de la Ley Federal del Trabajo, -

consideramos inoperante el artículo 626, fracción II.

2.9.1. ARTICULO 626, FRACCION II.

En la Ley Federal del Trabajo, correspondió al artículo 400:

"Los Presidentes, Secretarios y demás empleados de las Juntas serán nombrados por el Ejecutivo que corresponda."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 626, dice:

"Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos."

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 626, expresa:

"Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

II. Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos."

2.10. PRECEPTOS RELATIVOS A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES.

En el título trece de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que la fracción II del artículo 665, es inoperante.

2.10.1. ARTICULO 665, fracción II.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió a la fracción II del artículo 396:

"Para ser representantes de los trabajadores o patrones se requiere:

II. Saber leer y escribir."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 665, dice:

"Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

II. Haber terminado la educación obligatoria."

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 665, expresa:

"Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

II. Haber terminado la educación obligatoria."

2.11. PRECEPTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Consideramos que en el título catorce de la Ley Federal del Trabajo es en donde encontramos la mayor parte de artículos inoperantes, y por lo mismo entraremos en este capítulo al estudio comparativo de 27 de ellos.

2.11.1. ARTICULO 685.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 440, pero no se contempló la suplencia de la

queja.

"Ante las Juntas no se exigirá forma determinada - en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan. - Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se señaló - como debería iniciarse el procedimiento laboral, pero no se contempló la suplencia de la queja; y el artículo 685 dispuso:

"En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e iniciar sus fundamentos."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de - 1980, el artículo 685, dice:

"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.

Quando 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."

2.11.2. ARTICULO 686.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló la regularización del procedimiento.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tampoco se contempló la regularización del procedimiento.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 686, dice:

"El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

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

2.11.3. ARTICULO 692.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 459, que dispuso:

"La personalidad se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo en los términos del derecho común.

Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados en los juicios, cualquiera que sea la cuantía de éstos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquél en que deba substanciarse el juicio, - podrá otorgar el poder ante la Junta de Conciliación y Arbi-

traje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada de las constancias conducentes. La Junta, sin embargo podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 709, que señaló:

"La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes:

I. Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del Trabajo. La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente;

II. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; y

III. Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquier de las partes, sin sujetarse a las normas legales, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 592, dice:

"Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de personal moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de personal moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quién le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato."

2.11.4. ARTICULO 693.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió a su artículo 459, que ha quedado debidamente transcrito.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 693, expresa:

"Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre -- que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

2.11.5. ARTICULO 701.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 477, que señaló:

"Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial, sino que se decidirá de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la Junta."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 735, que dispuso:

"La Junta debe declararse incompetente en cualquier estado del proceso, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. La Junta, antes de dictar resolución, citará a las partes, dentro de un término de cinco días a una audiencia de Puebas y Alegatos."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 701, expresa:

"La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con

citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, - remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley."

2.11.6. ARTICULO 704.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló la posibilidad de que si una Junta Especial consideraba que un asunto no era de su competencia, lo turnara a la Junta competente.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 736, que dispuso:

"Cuando una Junta especial advierta que el conflicto de que conoce es de la competencia de otra Junta Especial, citará a las partes a una Audiencia de Pruebas y Alegatos y dictará resolución dentro de un término de tres días.

Si se declara incompetente remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, lo remitirá al Pleno, para que éste determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 704, expresa:

"Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez in-

competente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto."

2.11.7. ARTICULO 742, FRACCION XI.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló la notificación personal a las partes para llevar a cabo el procedimiento que traiga como consecuencia la caducidad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 688, fracción III, que dispuso:

"Son personales las notificaciones siguientes:

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

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 742, expresa:

"Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley."

2.11.8. ARTICULO 772.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 479, que dispuso:

"Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. La Junta, de oficio, una --

vez transcurrido este término, dictará la resolución que corresponda.

No procederá el desistimiento, cuando el término -- transcurra por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local de la Junta que conozca de la demanda, o por la recepción de informes o las copias certificadas, en los términos del artículo 523.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 727, que indicó:

"Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, -- dictará resolución."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo, express:

"Cuando para continuar el trámite del juicio en -- los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de -- un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se -- trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para -- los efectos correspondientes. Si no estuviere patrocinado -- por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, pa-

ra el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así - como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera."

2.11.9. ARTICULO 775.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló que la Junta haría intervenir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para evitar que operara la caducidad -- por falta de interés del trabajador, para seguir un juicio - interpuesto en contra de su patrón.

En la Ley Federal del trabajo de 1970, tampoco el legislador contempló esta situación.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de - 1980, el artículo 775, dice:

"El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, -- hasta su total determinación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los articulos que anteceden, cesará la representación del Procurador Auxiliar en el juicio en que intervino."

2.11.10. ARTICULO 784.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Junta no obligaba al patrón a llevar la carga de la prueba, cuando se tratara de probar hechos negativos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tampoco se obliga al patrón a probar hechos negativos.

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón 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 de trabajo;
- IX. Pago de días de descanso y obligaciones;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedades;
- 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."

2.11.11. ARTICULO 787.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 527, segundo párrafo que señaló:

"Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquier persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

Cuando alguna pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla podrá negarse a contestarla si los ignora. No podrá hacerlo, sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes deban serle conocidos aunque no sean propios."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 760, en su fracción VI, inciso e), que dispuso:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 787, dice:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de --

los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos."

2.11.12. ARTICULO 788.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 527, en su primer párrafo, que señaló:

"Cuando una de las partes lo pida, otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le hagan, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado, o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestadas en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que consten en autos."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al inciso d), de la fracción VI del artículo 760, que indicó:

"La Junta ordenará se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, -- siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente a hecho fehaciente que conste en autos."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 788, expresa:

"La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos -

de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen."

2.11.13. ARTICULO 804.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 524, primer párrafo, que dispuso:

"Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas."

En la Ley Federal del trabajo de 1970, correspondió a la fracción V del artículo 758, que señaló:

"Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 804, dice:

"El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley --- aplicable,

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas - a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las Leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme - lo señalen las leyes que los rijan."

2.11.14. ARTICULO 813, fracción III.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 530, que indicó:

"La Junta podrá constituirse con el Secretario en el domicilio de cualquiera de los interesados para la práctica de la diligencia correspondiente, si por enfermedad u - - otras circunstancias especiales no pueden concurrir a declarar. Si dicha autoridad lo estima prudente, no permitirá - la asistencia de la parte contraria y exigirá de ésta que -- formule su interrogatorio por escrito."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al segundo párrafo, fracción VII del artículo 760, que dispuso:

"Cuando sea necesario girar exhorto para la celebración de la Prueba Testimonial el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contra parte podrá exhibir sus repreguntas

en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formuladas directamente ante ésta."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 813, fracción III, dice:

"La parte que ofrezca prueba Testimonial deberá -- cumplir con los requisitos siguientes:

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado."

2.11.15. ARTICULO 815, FRACCION II.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se exigía que el testigo debiera identificarse ante la Junta cuando así lo solicitaran las partes.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tampoco el legislador contempló esta situación.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 815, dice:

"En el desahogo de la Prueba Testimonial, se observarán las normas siguientes:

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el -

momento de la Audiencia, la Junta le concederá tres días para ello."

2.11.16. ARTICULO 824.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 524, que indicó:

"Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a -- los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas."

La Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió a la fracción VIII del artículo 760 que indicó:

VIII. Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la Audiencia de recepción de pruebas, apercibiéndolo al oferente de que lo tendrá por desistido de la -- prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibiera con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 824, expresa:

"La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Si no hiciera nombramiento de Perito;

II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

2.11.17. ARTICULO 828.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contempló, que en el caso de que el patrón no exhibiera la documentación solicitada por el trabajador, se le tendrían presuntivamente ciertos los hechos que se pretendían probar.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, tampoco el legislador consideró esta situación.

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 828, dice:

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

2.11.18. ARTICULO 848.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 555, el que dispuso:

"No procederá recurso alguno contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en pleno o por los Grupos de ellas; sin embargo, pueden las partes exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miembros que integran aquéllas."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 816, que indicó:

"Las resoluciones de la Junta no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 848, dice:

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta."

2.11.19. ARTICULO 873.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 511, que mencionó:

"Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer una u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que

corresponda y apercibiéndose al demandado de tener por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos -- tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada cincuenta kilómetros o fracción."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 752, que dispuso:

"El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 873, dice:

"El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Quando 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 prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

2.11.20. ARTICULO 876, FRACCION I Y VI.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió a los artículos 512, 1er. párrafo, 513 y 517, que señalan:

"Artículo 512. El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El ac-

to de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente.

Artículo 513. Si las partes no pueden encontrar, ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.

Artículo 517. Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió a la fracción III del artículo 753, que dispuso:

"La audiencia a que se refiere el artículo anterior, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

III. Si no llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 876, dice:

"La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones."

2.11.21. ARTICULO 878, FRACCION II.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió a la fracción I del artículo 512 que indicó:

"El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, - esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para - - ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la -- promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 754, que dispuso:

"Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de - 1980, el artículo 878, dice:

"La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los

requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento."

2.11.22. ARTICULO 879.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió a los artículos 515 y 517, que señalaron:

"Artículo 515. Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

Artículo 517. Si el demandado no concurre o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió a los artículos 754, 755 y 756, que señalaron:

"Artículo 754. Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

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

Artículo 756. Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará al expediente hasta nueva promoción."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de -- 1980, el artículo 879, dice:

"La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

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

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

2.11.23. ARTICULO 894.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al primer párrafo del artículo 511, que dispuso:

"Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer -- unas u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, -- las horas para la celebración de una audiencia de concilia-- ción y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar am-- bas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmati--

vo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 752, en su primer párrafo, que indicó: •

"El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme -- con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia."

En la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 894, dice:

"La Junta. al citar al demandado, lo apercibirá -- que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley."

2.11.24. ARTICULO 920.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió a los artículos 265 y 266 que señalaron:

"Artículo 265. Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, enuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por los menos, con seis -- días de anticipación a la fecha señalada para suspender el -- trabajo, pero el plazo no será menor de diez días cuando se

trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y

II. El escrito de peticiones a que se refiere la -- fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 266. Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y fuerza eléc--

tricas, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa a ese servicio."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 452, que dispuso:

"El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se enunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 920, dice:

"El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, enunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

2.11.25. ARTICULO 926.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 267, que señaló:

"La Junta de conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Ti

tulo Noveno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera.

Los efectos del aviso que requiera el artículo 265 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 456, que indicó:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 926, dice:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

2.11.26. ARTICULO 928, FRACCION V.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, corespondió al segundo párrafo de la fracción II del artículo 265, que señaló:

"Cuando el Centro de Trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió a la fracción V del artículo 456, que indicó:

"En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observaron las normas siguientes:

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 928, dice:

"En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaración correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia."

2.12. PRECEPTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA-PROCESALES O VOLUNTARIOS.

Hemos considerado que en el título Quince de Ley Federal del Trabajo, el artículo 983, es inoperante.

2.12.1. ARTICULO 983.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se contemplaron los juicios para-procesales o voluntarios.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el legislador no tomó en cuenta este tipo de juicios.

En las Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, se expresa:

"Se tramitará conforme a las disposiciones de este

capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

"Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende."

2.13. PRECEPTOS DE RESPONSABILIDAD Y SANCIONES.

En el título Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo, consideramos inoperante el artículo 1006.

2.13.1. ARTICULO 1006.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondió al artículo 683, que dispuso:

"Las violaciones no previstas en este Capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multas de cinco hasta cien pesos, según la gravedad de la falta. El importe de las multas se hará efectivo por las Tesorerías Generales de los Estados, Territorios y del Distrito Federal, o por la Tesorería General de la Nación, tratándose de las que impongan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Secretaría de Educación Pública.

"Artículo 684. Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores, las impondrán los Gobiernos de los Estados y Territorios, el Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Secretario del Trabajo y Previsión Social o el Secretario de Educación Pública, en su jurisdicción respectiva."

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, correspondió al artículo 886, que dispuso:

"De conformidad con lo que establece el artículo 876, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional."

En las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 1006, dice:

"A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana."

CITAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES
AL SEGUNDO CAPITULO.

- (1) Todos los Artículos que se refieren a la Ley Federal - del Trabajo de 1931, fueron tomados de la:

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada,
Trueba Urbina Alberto. Editorial Porrúa, S. A.
50ava. Edición. México, 1966.

- (2) Todos los Artículos que se mencionan de la Ley Federal del Trabajo de 1970, fueron obtenidos de la:

Ley Federal del Trabajo Reformada,
Trueba Urbina Alberto. Editorial Porrúa, S.A.
35ava. Edición. México, 1978.

- (3) Todos los Artículos que se transcriben de las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, fueron obtenidos de la:

Ley Federal del Trabajo.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
6a. Edición. México, 1984.

CAPITULO III

ESTUDIO SOBRE LA INOPERATIVIDAD DE LOS DIVERSOS PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO SUSTANTIVO.

3.1. PRECEPTOS QUE SE REFIEREN A LOS PRINCIPIOS GENERALES.

3.1.1. ARTICULO 2:

Para poder analizar la inoperatividad de este artículo, tenemos que tomar en consideración las definiciones de los conceptos "equilibrio" y "justicia" social.

Equilibrio, según la Real Academia Española es "la armonía entre cosas diversas", o "ecuanimidad, mesura, sensatez en los actos y juicios"; refiriéndonos al derecho de trabajo, el Maestro Néstor de Buen Lozano dice: "El texto de la palabra equilibrio intenta expresar un renacimiento de la Tesis de que el Estado sólo debe funcionar como árbitro, sin partidismos, en la relación de trabajo; equilibrio significa, entonces proporcionalidad y mesura, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes." (1)

Justicia Social, según el diccionario Jurídico Mexicano, "se entiende el criterio que rigen las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerando el punto de vista de los derechos de la sociedad (Justicia Legal o General), sea considerando el punto de vista del derecho de los individuos (Justicia Distributiva)." (2)

Para Absalón D. Casas, la "Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el ca-

pital y el trabajo, estando íntimamente vinculada al bien común." (3)

Consideramos, que los autores en sus obras al referirse a los conceptos de equilibrio y justicia social, únicamente enfocan estos conceptos a proteger y tutelar los derechos de los trabajadores (con lo que estamos de acuerdo), pero olvidan referirse al espíritu del legislador, en cuanto a la redacción de este artículo.

Si tomamos en consideración lo expuesto en la exposición de motivos, para modificar y adicionar la Ley Federal del Trabajo de 10. de mayo de 1970, encontramos que aparentemente se pretende involucrar el principio de igualdad de las partes en el juicio, manifestando que es con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso.

Si analizamos la redacción de este artículo en las leyes de 1931, 1970 y en las reformas de 1980, nos damos cuenta que definitivamente ha progresado esta redacción; pero en la práctica, no opera la misma; decimos que no opera, porque la justicia únicamente puede existir, entre personas que son tratadas de la misma manera, en las mismas circunstancias, y cuyas relaciones son gobernadas por reglas fijas.

Creemos, que el espíritu del legislador, era tratar de que existiera un equilibrio y una justicia social en las relaciones obrero-patronales, para una mejor seguridad social y económica, en el país.

Desde luego, en las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980, no existe, ni el equilibrio, ni la Justicia Social, que se pretendieron obtener, y por lo mismo, es una tristeza que solo quede escrito lo que se redacta en este --

artículo; la Ley, únicamente tiene como objetivo, que el patrón quede frente al trabajador, en la mayoría de los casos, en una imposibilidad de adecuada defensa, y por lo mismo, - con una presunción en su contra, desde que se inicia una relación laboral; desde el momento que se inicia dicha relación, ya no hay equilibrio, ya que el trabajador está sobreprotegido por la Ley y el patrón no; y no hay justicia social, porque en caso de un juicio, el trabajador no debe preocuparse, ya que el patrón tiene que acreditar todas las circunstancias en que se desarrolló la relación, aunque no debiera corresponderle.

Podemos afirmar que no hay equilibrio y justicia social, toda vez que la Ley en su artículo 18, que también analizaremos, manifiesta: "que en caso de dudas en la interpretación de normas de trabajo, se estará en favor del trabajador", situación totalmente injusta, puesto que si en la propia Ley, donde se requiere de imparcialidad, los hombres son tratados de forma desigual, qué podemos esperar en el caso de suplencia de la queja; la carga de la prueba para el patrón, etc...

Para el Maestro Trueba Urbina la idea de Justicia Social "no solo tiene por finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción." (4)

Sin embargo nuestro criterio va de acuerdo con el Maestro De Buen Lozano, y consideramos que justicia social, es aquella por cuya virtud todo individuo goza de los mismos derechos, independientemente de sus características congénitas o adquiridas y dichos derechos al ser deducidos ante las autoridades, estas últimas deberán resolver imparcialmente y

con estricto apego a las Leyes aplicables.

Opinamos que el espíritu del legislador al principio de la exposición de motivos tenía buenas intenciones de aplicar la justicia, pero, según sigue el desarrollo de la exposición, empieza a inclinarse por la sobre-protección al trabajador, imponiendo reformas injustas anticonstitucionales y contradictorias, que desequilibran las relaciones obrero-patronales, trayendo como consecuencia la inestabilidad económica y productiva de nuestro país, con el grave riesgo de producir la quiebra de las empresas; que no se creen nuevos negocios o compañías, y a consecuencia de ello, no exista inversión extranjera, todo derivado de la inseguridad del patrón, ante la sobre-protección del trabajador y como consecuencia de ello, elevar el número de desempleados.

3.1.2. ARTICULO 10.

Para poder analizar la inoperatividad de este artículo, debemos partir de la base de que el patrón puede ser una persona física o moral, y quién recibe los servicios subordinados, a cambio de un salario por parte de un trabajador.

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano: "patrón es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución." (5)

Para el Maestro Mario de la Cueva, tiene el carácter de patrono: "quién utiliza de los servicios de una o varias personas mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona a contratos de naturaleza civil, mandato y de servicios profesionales." (6)

De las anteriores definiciones, con las que estamos de acuerdo, se desprende que el patrón es el dueño de la

empresa o establecimiento, ya sea de tipo industrial, comercial, agrícola, minero o de servicios.

Si comparamos las definiciones de las Leyes de -- 1931, 1970 y las reformas de 1980, veremos que sí ha progresado en su contenido la definición, aunque consideramos que sería más completa si tomara en consideración los elementos subordinación, salario y dependencia técnica-económica, por lo que proponemos como definición: patrón es la persona física o moral que recibe los servicios subordinados, y dependientes de uno o varios trabajadores a cambio del pago de un salario.

Si con lo anterior queda claro el concepto de patrón, resulta que este artículo es inoperante en la práctica, en virtud de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admiten demandas en contra de empresas y personas físicas, aún cuando no tengan el carácter de patrones.

Tan es inoperante este artículo que en la práctica se viola la garantía individual, que consagra el artículo 16 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que nadie puede ser molestado en su persona, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad que funde y motive la -- causa legal del procedimiento; y se viola esta garantía, toda vez que la Junta al recibir la demanda, no apercibe al -- trabajador para que comparezca ante ella y le indique quién de todos los demandados es su patrón, para que sea a quién -- se cite y a quién le corresponda afrontar la responsabilidad y consecuencias del juicio; y en cambio la Junta sin investigar, acepta las demandas presentadas en contra de empresas y empleados de las mismas, y sin fundamento legal, cita a empleados de empresas con el carácter de patrones, y siendo estos trabajadores, ¿dónde está la protección de la Ley?

Si bien es cierto que la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado Tesis en el sentido de que el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de sus patrones, su personalidad, su nombre correcto, su denominación, sino que sólo basta con que identifiquen el lugar de trabajo y la naturaleza de éste, no es menos cierto que sí tienen conocimiento de que las personas que ejercen actos de administración no son patrones -- (en caso de personas morales), y lo único que intentan ellos o sus apoderados legales es causar perjuicios tanto a la empresa, como a sus empleados, manifestando a la Junta que todos fueron sus patrones, para así presionar a las empresas a acceder a sus pretensiones, para evitar que concurren sus funcionarios de cierta jerarquía.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 9 y 11 expresa, que las empresas tienen a su servicio empleados de confianza (los que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando sean generales y -- las actividades que se relacionen con trabajos personales -- del patrón dentro de la empresa o establecimiento); y los representantes del patrón (los que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y los directores, administradores y gerentes de la empresa).

De lo anterior se desprende, que aunque son funcionarios de las empresas los representantes legales, y que los empleados de confianza tienen cierta jerarquía sobre los trabajadores de las mismas, esto no quiere decir que tengan el carácter de patrones, ya que unos y otros están al servicio del mismo patrón; están subordinados, sujetos a un horario de labores y perciben un salario por la prestación de sus servicios.

Como consecuencia de lo anterior las Juntas al re-

cibir la demanda de algún trabajador, de oficio, cuando se demande a empresas, y a personas físicas en una misma demanda, debería apereibir al trabajador o a sus apoderados para que en un término de tres días, manifestaren y aclararen, en que consistió el carácter de patrón de la persona física, y si no se acredita, debería desechar la demanda, por lo que respecta a dicha persona, y solo emplazar a la persona moral.

En el supuesto que la persona moral negara la relación de trabajo, podría pedir que se llamara a juicio al verdadero patrón, como tercero interesado a juicio, en términos de lo dispuesto por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que sean varias personas físicas demandadas, al momento de contestar la demanda, en términos del artículo 878 de la Ley antes citada, al que acepte y pruebe la relación de trabajo se le consideraría patrón y por lo que respecta a los demás demandados, se tendría por no interpuesta la demanda en su contra.

3.1.3. ARTICULO 11.

Son considerados representantes del patrón: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento

El concepto de representante del patrón no excluye la condición de trabajador, porque desempeña un trabajo subordinado, bajo un horario de trabajo y se les paga un sueldo por la prestación de sus servicios, dice el Maestro José Dávalos: "que la razón que tuvo la Ley al atribuir la cantidad de representantes patronales a este sector de trabajadores de confianza, lo que implica que en sus relaciones con los demás trabajadores obligan a la empresa, fué que pa-

ra el ejercicio de sus funciones es presupuesto indispensable que el patrón les delegue cierta autoridad, a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento; de aquí - la disposición del artículo 134, fracción III, que impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo imponga el patrón o su representante, a cuya autoridad están subordinadas en todo lo concerniente al trabajo". (7)

El Maestro Mario de la Cueva menciona: "el término representante del patrono mencionado en el artículo 4o. de la Ley (1931), 11 (1980) es utilizado en un sentido amplísimo que no coincide con el demandatario jurídico. En efecto el representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración - total o parcial de la negociación". (8)

De las anteriores argumentaciones que consideramos correctas, se desprende la inoperatividad de este artículo - en la práctica, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se olvidan que estas personas por el hecho de ser representantes, no quiere decir que sean patronos de los trabajadores y desde el momento que la Junta acepta la demanda en - contra de ellos, viola como ya dijimos el artículo 16 Constitucional; independientemente de lo anterior, al considerarlos como demandados, los deja en desigualdad con los trabajadores que demandan, ya que ambos son personas que prestan -- sus servicios a la misma empresa, y a mayor abundamiento, -- consideramos que el principio fundamental en la Ley, es la - absoluta igualdad en el trato, a todos los trabajadores que presten servicio en una empresa o establecimiento, sin distinción de ninguna especie que resultara de la naturaleza -- del trabajo, independientemente de las funciones que desempeñen cada uno de ellos.

3.1.4. ARTICULO 18.

La igualdad dentro del mundo del Derecho puede -- ser considerada en dos aspectos fundamentales: a) como un -- ideal igualitario, y b) como un principio de justicia. Esta concepción trae como resultado el ideal de un derecho común a todos los individuos; estos principios deben regir a todo el género humano en todo tiempo y lugar.

De estos conceptos resulta que el legislador, plasma en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las garantías de igualdad que se resumen en el derecho de los hombres para ser juzgados por las mismas Leyes, es de cir, por un derecho común, que se aplique a todos por igual; un derecho compuesto por reglas generales y por la creación de Tribunales y Leyes especiales para aplicarlas a casos concretos.

Para que la igualdad sea respetada, debe existir -- de igual forma entre personas a las cuales se les dé el mismo trato, de la misma manera en las mismas circunstancias y cuyas relaciones son gobernadas por reglas fijas, porque su modificación durante el proceso de valoración de las circunstancias, altera, precisamente las circunstancias en perjuicio o en beneficio de alguien; de ahí que las reglas fijas y la imparcialidad sean elementos indispensables para entender los problemas de la igualdad jurídica, que es la que nos conduce a la justicia social.

Un Juez, no debe favorecer a ninguna de las partes, en virtud de que sea rico, pobre, bondadoso o avaro; por lo tanto la Justicia requiere del Juez que considere a las partes como "jurídicamente iguales" en el sentido de que les -- otorgue el mismo derecho y que sea imparcial.

La "exposición de motivos" de las reformas de la-

Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que los fines que -- habrán de contemplar las Juntas de Conciliación y Arbitraje son la "Justicia Social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios en un nivel decoroso de vida".

Dice el Maestro Néstor de Buen Lozano "el artículo 18 en realidad, impone al intérprete un camino a seguir, pero en la medida que lo refiere a los fines del derecho del trabajo mencionados en los artículos 2o. y 3o. de la Ley, el camino es suficientemente amplio para que puedan caber interpretaciones interesadas". (9)

El Maestro Trueba Urbina y el Lic. Trueba Barrera le dan otra interpretación y manifiestan: que entre la justicia social que se indica en el artículo 2o. y el orden público invocado en el artículo 5o. "existe una contradicción ideológica; en efecto, complementan, el orden público se encuentra integrado por los llamados derechos públicos subjetivos, es decir, por normas de derecho público que son normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con un carácter intuitivo e integrador en beneficio del trabajador. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido del precepto". (10)

Además la "exposición de motivos" señala que "la -- igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto".

Dice el Maestro Néstor de Buen Lozano "no parece -- que este principio de igualdad --que por cierto no lo mencio-

na la Ley- haya tenido acogida en su texto. Por el contrario podría decirse que no es así. Buena muestra de ello es este diferente tratamiento a propósito del mandato y, por --mencionar sólo que ya hemos tratado antes en estos comentarios, la absurda facultad que se otorga a las Juntas para su plir las deficiencias de las quejas. Lo inquietante es que la desigualdad procesal es de las cuestiones que pueden llegar a generar más encono.

Si en algo parecen estar de acuerdo los filósofos del derecho es en concebir a la justicia como valor que se --produce en la igualdad de trato, según lo ha dicho Gustavo --Radbruch. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por manda to constitucional sólo deben juzgar y no colaborar con una --de las partes. Lo incongruente es que la exposición de moti vos diga lo contrario, y señale, como principio a seguir el que la propia ley desconoce". (11)

Consideramos que la redacción en este artículo no ha progresado, en virtud de que se le otorga una preferencia al trabajador en el caso de duda, en la interpretación de --normas y por ello se deja de aplicar una igualdad jurídica a las partes que no tienen razón de ser, y que por lo mismo se sale del marco de aplicación de la justicia.

Este artículo creemos que es inoperante, toda vez que en todo el proceso, la ley se inclina en favor del traba jador, dejando al patrón en imposibilidad de adecuada defen--sa, y se sale de los lineamientos de protección al trabaja--dor (con lo que sí estamos de acuerdo), llegando al extremo de provocarlo a tener poco trabajo y con ninguna obligación y en cambio a incitarlo a terminar con las fuentes de traba--jo.

Proponemos como definición para este artículo: En

la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o.; en los casos no previstos en esta ley o sus reglamentos, por los principios del derecho común en cuanto no la contraríen, por la igualdad y por la equidad y por la justicia social.

3.2. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.2.1. ARTICULO 47.

Podemos afirmar que el despido es el resultado de la realización de un acto indebido del trabajador, que la ley establece como causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Para el Maestro Mario de la Cueva el despido "es - el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o dá por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo". (12)

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano el despido - es "un acto unilateral a virtud del cual el patrón dá por -- terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (13)

De todo lo anterior, podemos concluir que el despido es el acto mediante el cual el patrón comunica al trabajador, que prescinde de sus servicios.

La rescisión, puede ser producto de una conducta - de hacer, como podría ser el caso de que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o empresa en donde preste sus servicios; o de una omisión, es decir, un no hacer, como sería la actitud del trabajador a negarse a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Dice el Maestro Mario de la Cueva: "la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica de despido y por la otra que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contra defensa". (14)

El Maestro Néstor de Buen Lozano dice: "la nueva -- disposición: un agregado largo al artículo 47 es técnicamente inadecuada. En ese sentido tiene razón el Doctor Baltasar Cavazos que en un desplegado periodístico, publicado el 30 de abril, un día antes de la entrada en vigor de las reformas, hacía patente su oposición, es cierto que resulta -- absurdo que si el despido se justifica por la conducta del -- trabajador, la falta de aviso determine, seis días después, la injustificación". (15)

Este artículo es inoperante, desde el momento que considera injustificado un despido, si el patrón no dá aviso por escrito al trabajador, de la fecha y causa, o causas del despido, y en caso de negativa del trabajador a recibirlo, -- el patrón no solicita la intervención de la Junta, para que por su conducto se haga la notificación correspondiente, pro porcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador.

Es inoperante, toda vez que esta disposición viola las garantías individuales consagradas en los artículos 10., 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Me xicanos.

Viola el artículo 10. en virtud de que hace nula -- la garantía de igualdad, en perjuicio de los patronos, ya -- que si no entrega un aviso de despido, al momento de presentarse a juicio ya no puede hacer valer sus derechos, basado en una causa justa; porque aunque llegara a acreditar un des

pido, se le consideraría injustificado.

Viola el artículo 14 Constitucional porque priva - al patrón de sus propiedades y posesiones, (bienes o dinero), por tener que pagar una indemnización o hacer una reinstalación, pagando en ambos casos salarios caídos, no obstante -- que tiene derecho a la garantía de audiencia, y que el contenido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo pretende no tomar en cuenta esta garantía, al considerar que la falta de aviso se considerará como despido injustificado, aunque - el trabajador en juicio exprese que sí incurrió en una causal de despido, y aunque el patrón lo acredite fehacientemente en el mismo juicio.

También viola el artículo 16 Constitucional, porque el patrón es molestado en su persona, domicilio, papeles y - posesiones, sin que exista un mandamiento que funde y motive la causa legal del procedimiento, ya que este artículo pretende que aún cuando pueda acreditarse una causa justa de despido y que la Ley Federal del Trabajo establece como tal, por - el hecho de que no se entregue un aviso, la Junta sin fundamento, ni motivo en el juicio, dictará un laudo condenatorio para el patrón.

Consideramos además que la exposición de motivos, - introduce el término desigualdad entre las partes, al igual que el Maestro Mario de la Cueva, en virtud de que mencionan como finalidad, que el patrón indique las causas en las que consistió el despido, para que el trabajador pueda preparar - su defensa; en tal caso, le abre la posibilidad de preparar entre otras cosas a testigos falsos, cosa muy usual en la -- práctica, y que siente precedente para que los demás trabajadores también incurran en este tipo de causales, ya que siem pre tendrán la ventaja de tener manera de preparar una deman da injusta, que les dé posibilidad de ser premiados, por una

conducta prohibida por la propia Ley Federal del Trabajo.

De los anteriores razonamientos concluimos que la Ley solo piensa en sobreproteger a los trabajadores, pero -- contempla el lado opuesto, es decir, que no toma en cuenta -- el lado patronal, que es la parte que queda en imposibilidad de adecuada defensa, ya que no puede probar en juicio su defensa, siendo que es el propio juicio, el momento procesal -- oportuno de hacerla valer, y en donde deben darse las garantías de igualdad y legalidad que consagra nuestra carta magna.

En la práctica sucede, que aunque el patrón presente el aviso escrito ante la Junta, en virtud de que el trabajador se negó a recibirlo, lo que frecuentemente llevan a cabo muchas veces, por no decir el 98% de los casos; cuando se ofrecen pruebas en el juicio, la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal, no se toma la molestia de -- notificar el aviso de rescisión al trabajador, violando el -- artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo; entonces nos --- cuestionamos ¿si es la propia autoridad la que viola la Ley, porqué no se permite al patrón en juicio acreditar la causa del despido justificado, aunque no haya cumplido con las disposiciones contenidas en los últimos párrafos del artículo -- 47?

Proponemos que en el contenido del artículo 47, de desaparezcan los tres últimos párrafos, y que después de la -- fracción XV, se añada un párrafo que diga: el patrón deberá comunicar al trabajador en forma verbal o escrita, la fecha y causas de la rescisión; y así veremos un progreso en la redacción de este artículo, conforme al criterio que han tenido las leyes federales del trabajo que han estado en vigor -- en México.

3.2.2. ARTICULO 110, FRACCION I.

Salario es la cantidad de dinero que debe pagar el patrón a un trabajador por la prestación de sus servicios; - además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario, las gratificaciones.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo dice: "el salario se integra con pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, co misiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su parte."

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fi jado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley - Federal del Trabajo.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo por los servicios prestados en una jornada de trabajo a disposición del patrón, un trabajador, y debe - ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de - un Jefe de Familia.

Lo inoperante de este artículo a nuestra consideración, consiste en que la misma ley impide que a los trabajadores de salario mínimo se les puedan otorgar préstamos o anticipos (aunque sean los que más lo necesiten), y además, - por lo que se refiere a los demás trabajadores que exceden - en sus préstamos con más de un mes de salarios, ¿Cómo se les podrá cobrar el excedente, si la Ley dice, que en su caso el descuento que haga el patrón, no podrá exceder de un mes de - salario?

La triste consecuencia del contenido de esta fracción, es que los patronos únicamente presten dinero a aque--

llos trabajadores a los que les puedan exigir el total de lo prestado, porque de lo contrario, todos los trabajadores a los que les puedan exigir el total de lo prestado, porque de lo contrario, todos los trabajadores pedirán préstamos y como la Ley no les obliga a pagar, nunca lo harían y el patrón no recuperaría lo que de buena fé accedió a prestar.

Lo que podría hacerse en este caso a nuestro juicio, es no poner límites al cobro, sino que debe pactarse como se le va a descontar, en pagos parciales, el total del adeudo al trabajador, de tal manera que no afecte gravemente a su economía y que no le cause ningún tipo de interés el préstamo; pero es necesario que el trabajador cumpla con sus obligaciones y que solo gaste en la medida de sus posibilidades y sea responsable ante su familia, ante su patrón, y ante la sociedad misma; en estas condiciones esta fracción del artículo 110 ayudaría al trabajador, y no lo perjudicaría, como sucede en la actualidad.

Dice el Maestro Néstor de Buen Lozano, afirmando lo antes expresado: "la prohibición de descontar en el caso de anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por el establecimiento, más del importe de un mes de salario se ha entendido en el sentido que otorga una especie de condonación por la diferencia. Tal criterio se desprende de la frase: "la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes", que obviamente se refiera a la deuda y no al descuento." (16)

De todo lo anterior se desprende que en las leyes federales del trabajo, que hemos estado comparando, este concepto no ha tenido avance en perjuicio de los propios trabajadores; aclaramos que las demás protecciones al salario, a nuestro juicio son correctas.

3.2.3. ARTICULO 112.

La inoperancia de este artículo, consiste en indicar, que los salarios de los trabajadores sólo pueden ser embargados en caso de pensión alimenticia, pero cuando el Juez en su sentencia ordena descontar al trabajador un 50% de sueldo, no sería lógico que pudiera absorber las demás deudas contraídas, ya que no tendría dinero para poder comer.

En el caso de que tenga un préstamo, cuál deberá ser la actitud del patrón; ¿descontarle el porcentaje ordenado por el Juez para el pago de pensión alimenticia y descontarle sus otros préstamos contraídos con el patrón? o ¿perdonarle el adeudo?

Concluimos, que tanto este artículo, como el 110 - fracción I de la Ley Federal del Trabajo, llevan como tendencia, que el patrón no haga préstamos a sus trabajadores de más bajos ingresos, aunque sean los más necesitados; y lo consideramos de esta manera, toda vez que el patrón no es responsable de los problemas familiares que tengan sus trabajadores, pero tampoco los pueden dejar sin cobrar un sueldo; desde luego, no les prestará el patrón, pues si lo hace, será difícil lograr su recuperación.

Proponemos la suspensión total de este artículo, y así el trabajador estará más presionado a cumplir con sus obligaciones, tanto familiares, como en el trabajo; así la misma ley cumplirá su función, que es proteger al trabajador y lograr más producción para el progreso y bienestar del país.

3.2.4. ARTICULO 162, FRACCION III.

La prima de antigüedad es un derecho que se reconoció como conquista del movimiento obrero; es un derecho que corresponde a cada trabajador, y es un reconocimiento social

en la vida de los hombres que entregaron su energía de trabajo, para servir honesta y eficazmente a una empresa, y a través de ella, al desarrollo y progreso de la economía nacional, y para bien del pueblo.

Produce la prima de antigüedad, un beneficio a los trabajadores, por el sólo hecho del número de años de prestación de servicios, pero por la energía de trabajo que cada persona entrega a una empresa, lo que ha hecho posible el -- crecimiento de la misma ayuda al progreso económico del -- país.

La prima de antigüedad dice el Maestro Néstor De - Buen Lozano: "No es un derecho, sino un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho". (17)

Dice el Maestro José Dávalos: "La antigüedad ha - ido generando, dentro del derecho del trabajo, toda una serie de derechos que responden a la naturaleza de la relación de trabajo, como una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica propia que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva". (18)

Lo inoperante de este artículo no es que rompe con el principio de igualdad, entre los propios trabajadores, provocando con ello un desorden, poca seriedad y responsabilidad en el empleo, lo que a su vez los desmotiva y evitan que les interese conservar su trabajo.

Consideramos que rompe con el principio de igualdad, desde el momento que se acepta, que la prima de antigüedad se pague al trabajador que sea separado de su trabajo -- justificadamente, ya que entonces no hay diferencia con un - trabajador que labore honestamente y con eficiencia y que --

además se tenga que esperar quince años para poder tener derecho a ella.

Apreciamos una vez más la sobreprotección al trabajador y la contradicción del artículo 47, fracción XV en relación con el artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo, que dan facultad al patrón de rescindir la relación de trabajo a sus trabajadores sin responsabilidad alguna, con base en este artículo; toda vez, que si tiene el patrón un derecho sin responsabilidad, y es una sanción al trabajador por incumplimiento de su deber, no debe premiarse al trabajador con un pago, que no se merece, y que provoca que el trabajador que desea su antigüedad; dé motivo para que lo despidan y así tenga rápidamente el pago y en cambio no tenga obligación ni responsabilidad alguna.

Consecuentemente consideramos que la prima de antigüedad, únicamente deberá pagarse a los trabajadores que sean separados injustamente de su empleo, y a los que se separen voluntariamente, siempre y cuando hayan cumplido por lo menos quince años de servicios a su patrón; debiendo suprimirse de la Ley Federal del Trabajo, que se pagará a los que se separe justificadamente, y así se logrará seriedad, honestidad y responsabilidad de los trabajadores en su empleo, situación que beneficiará a los trabajadores responsables, a los patrones y el país en general.

3.2.5. ARTICULO 347.

La inclusión que se hace en la Ley Federal del Trabajo vigente, en el sentido de que la propina forma parte del salario de los trabajadores, que prestan sus servicios en hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos, establecida en el artículo 346, constituye una situación muy debatida.

Encontramos criterios diversos entre los autores, ya que unos están a favor de que se tome como parte integrante del salario y otros afirman que no tiene nada que ver con el mismo.

En primer lugar tenemos una tesis muy acertada por parte del sector empresarial, en la que expresa sus argumentos en contra de la inclusión de la propina, como parte del salario y que dice: "El capítulo se refiere a las propinas - que reciben los trabajadores, señalando que éstas son parte del salario del trabajador." En nuestro criterio, la propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues por definición el salario es la retribución que recibe el trabajador - de su patrón, a cambio de su labor ordinaria, y ampliando esta definición con lo señalado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende dentro del salario, no sólo los pagos hechos por cuota diaria, sino las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, y la propina, es la suma de dinero que recibe el trabajador no de su patrón, sino de los clientes de una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrono, que es el que paga el salario. Hay que distinguir, entonces, entre el salario y la propina, pues el primero es la contraprestación del servicio prestado al patrono por virtud de un contrato de trabajo y la propina es la cantidad que recibe el trabajador de una tercera persona que es el cliente de la negociación que recibe los servicios personales del trabajador, independientemente del precio que paga por las mercancías adquiridas, consumidas o por los servicios recibidos y que lo hace para testimoniar su satisfacción por el tratamiento recibido, o sea, que el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben involucrarse en un sólo concepto." (19)

Existe el criterio contrario, por parte del Maestro Mario de la Cueva, quién señala: "Que quién paga la propina es cliente del patrono y no del trabajador lo que implica, por lo menos, que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrono en ocasión de una operación de adquisición de mercancías, recepción que cuenta con la aceptación del patrono; para la determinación de los salarios, los trabajadores, los sindicatos y los patronos, toman en consideración las propinas que saben entregan los clientes al personal del establecimiento, lo que dá por resultado que los salarios que aparecen en los contratos colectivos sean generalmente los mínimos o apenas superiores; por lo que de no considerarse a la propina como parte del salario, tendría -- que elevarse considerablemente su importe por las Juntas de Conciliación y Arbitraje para convertirlas en salarios remuneradores." (20)

Existe también la tesis del Maestro Español Alonso García, que dice: "claro está que respecto de la Ley Española, existen dos situaciones diferentes. Cuando la propina es, simplemente la donación liberal del cliente que utiliza un servicio al trabajador que lo presta por cuenta de la empresa titular --no del cliente mismo--, no cabe hablar de salario. El trabajador ya percibe su remuneración del empresario ... Distinto carácter tiene el recargo en el servicio, cuando éste forma parte, perceptivamente, del pago que por la prestación del mismo abona quién utiliza aquél. Es evidente que no puede estimarse que sea el cliente quién retribuya directamente al trabajador ... El salario se compone -- aquí de cantidad fija y de tanto por ciento sobre los servicios realizados. Con ello se pone más de manifiesto el carácter de contraprestación del trabajo que se presta, que el recargo que el servicio tiene." (21)

El Maestro Néstor De Buen Lozano, al respecto seña

la: "Si por salario se entiende, al decir del artículo 82,.. la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, resulta evidente que hay una contradicción insuperable con la disposición del artículo 346 que integra a la propina en el salario." (22)

De todo lo anterior concluimos que este artículo es inoperante, ya que la propina y el salario tienen naturaleza jurídica distinta; el salario es la retribución que recibe el trabajador por su servicio, y la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en un establecimiento; por lo tanto si una tercera persona que no es patrón, paga una retribución a un trabajador, de la cual el patrón ni siquiera conoce su proporción, toda vez que el cliente es libre de entregar uno u otra cantidad, no es lógico que pueda considerarse como pago de salario, ya que el patrón no hace ese pago, y a mayor abundamiento, el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe al patrón tener participación en las propinas.

Si un patrón no puede tener participación en las propinas, tampoco conocé el monto de las mismas, ni fija porcentajes, ni las paga; entonces resulta una contradicción entre los artículos 82, 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el patrón ni puede fijar un porcentaje sobre los consumos, ni puede establecer un aumento al salario por pago de indemnizaciones.

Proponemos que desaparezcan los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el patrón es totalmente ajeno a la cantidad que reciban sus trabajadores por concepto de propinas y en virtud de ello no puede fijar ningún tipo de aumento; pero debe seguirse permitiendo a los trabajadores a que reciban propinas, alguno del cliente, para que puedan tener ingresos extras, que ayuden a que tengan un mejor nivel de vida.

3.2.6. ARTICULO 983.

"Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos, que por mandato de ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas." (23)

Comentan los Maestros Lic. Rafael Tena Suck y Dr. Hugo Italo Morales que "casi por unanimidad, las doctrinas procesales modernas han establecido, que no es una verdadera jurisdicción, sino que es administración confiada a los órganos jurisdiccionales, aunque no dejan de reconocer en ellos características específicas que los distinguen de los actos meramente administrativos, no solo en atención de los órganos que los producen, sino a su propia naturaleza jurídica; que dentro de su clasificación existen los casos de rescisión del contrato de trabajo, previstos en el artículo 47, donde el patrón podrá solicitar a la Junta, que por conducto del actuario notifique al trabajador el aviso de despido, en caso de negativa a recibirlo. Y que las bases del procedimiento son: que el trabajador, sindicato o patrón interesados, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar, oral o por escrito, la intervención de la misma debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiera, la cosa que se pretende que se exhiba o la diligencia que pide que se lleve a cabo." (24)

Lo inoperante de este artículo es que señala que la comparecencia puede ser oral o escrita y si un patrón se presenta a la Junta y en forma oral solicita se notifique a un trabajador su rescisión, no lo toman en cuenta, y como en juicio injustamente el patrón tiene que probar que dió el aviso a la Junta, no se tendría por válida esa prueba y el patrón quedaría en imposibilidad de adecuada defensa; por lo

tanto proponemos que se quite la palabra oral, o que las Juntas respeten lo ordenado por este artículo y lo puedan llevar a la práctica.

Por otro lado, si todos los patrones, en estricto-cumplimiento de la Ley, con toda oportunidad presentan ante las Juntas los avisos de despido que quieren poner en conocimiento de sus trabajadores, la Junta tendría que notificar dentro de los cinco días siguientes como marca la Ley, y como sabemos nunca se lleva a cabo, porque no tienen el personal suficiente (actuarios), para hacerlo, por lo que debería suprimirse la obligación del patrón, de tener que presentarse ante la Junta el aviso escrito de la rescisión; además, - para que la Junta no se llene de trabajo. De hecho, casi -- nunca logra notificar a los trabajadores, y menos aún dentro del término que señala el artículo 991 de la propia Ley, que es de cinco días.

3.3. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

3.3.1. ARTICULO 358.

Para el Maestro Mario de la Cueva "el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del - trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad; es la norma que reglamenta la formación y funciones de las Asociaciones - Profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo."

"La Constitución mexicana garantiza a los hombres - las libertades de coalición, asociación profesional y huelga,

frente al Estado. Esta garantía es idéntica a la que otorgan los artículos comprendidos en el título primero de la Constitución. Son, para emplear la terminología clásica, de rechos públicos subjetivos. Un sector de la doctrina mexicana ha cerrado los ojos ante esas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo de trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales."

"La Constitución mexicana asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad, intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales, pero libertad frente al Estado." (25)

El Maestro Néstor de Buen Lozano, señala que el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción XVI, y los artículos 234 y 235 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en la Ley vigente corresponde al artículo 358, consagran la garantía individual a favor de todos los trabajadores mexicanos, consistente, en que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él, y menciona que en el convenio 98 de la O.I.T., suscrito y ratificado por México, se señala:

"1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada pro
tección contra todo acto de discriminación tendiente a menor
cabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente
contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condi--
ción de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de -
ser miembro de un sindicato;

b) Desperdiciar a un trabajador o perjudicarlo en-
cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o de
su participación en actividades sindicales fuera de las horas
de trabajo o con el consentimiento del empleado, durante las
horas de trabajo."

Además señala el Maestro, que el trabajador es li-
bre para permanecer afiliado, para no afiliarse o para sepa-
rarse y que no se le podrá obligar, lícitamente a que haga
otra cosa. Pero sí se le presiona con la amenaza de la pér-
dida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho; por
regla general se afirma que este derecho es ilusorio frente
a la existencia de la cláusula de exclusión e, inclusive, de
ello se intenta derivar la anticonstitucionalidad del artícu-
lo 395 que se funda en la tesis individualista de la liber-
tad sindical." (26)

La inoperancia de este artículo, consiste en que -
en primer lugar se contradice con el artículo 395 de la Ley
Federal del Trabajo, ya que este artículo otorga la facultad
al trabajador de pertenecer o no a un sindicato; y el artícu-
lo 395 da la facultad de poder aplicar cláusula de exclusión
a los trabajadores que renuncien o sean separados del sindi-
cato; entonces nos preguntamos ¿dónde está la libertad?

Por otro lado, al no existir esta libertad, se perjudica al patrón, toda vez que cuando el sindicato no envía al trabajador solicitado, por la empresa, en el término pactado en el contrato colectivo de trabajo para ello, el patrón queda en libertad de contratar otro trabajador, con la obligación de mandarlo al sindicato para que se afilie; y si el trabajador no quiere hacerlo, entonces el sindicato pedirá a la empresa que lo corra, causando con ello graves perjuicios a la misma, ya que el puesto que no se puede ocupar deja de producir, esto independientemente, de que al propio trabajador le quita una oportunidad de poder tener un ingreso, para su sostén y el de su familia.

Proponemos que se respete este artículo por los -- sindicatos y para poder lograr eso, la solución sería que desaparezca el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que permite la cláusula de exclusión, y con ello al no aparecer en los contratos colectivos de trabajo, dicha cláusula, ya que tampoco se permitirá en la Ley, se logrará que los trabajadores pertenezcan al sindicato que más les convenga, y en consecuencia el contrato colectivo de trabajo se celebraría con el sindicato que represente el mayor interés profesional de los trabajadores que presten servicios en una empresa.

3.3.2. ARTICULO 359.

Los estatutos de los sindicatos son los instrumentos que expresan el objeto del negocio jurídico colectivo creador de los sindicatos; también podemos decir que son un conjunto de normas, que regulan los fines del sindicato, las relaciones del mismo sindicato con sus miembros y con terceros.

El contenido de los estatutos debe ser el siguiente: denominación, domicilio, objeto, duración, condición de

admisión de miembros; obligaciones y derechos de los asociados; motivos, procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; formas de convocar asambleas, época de celebración y quórum requerido para sesionar; determinación del número de miembros de la mesa directiva; período de duración de la mesa directiva; normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; forma de pago y monto de las cuotas sindicales; época de presentación de las cuentas; normas para la liquidación del patrimonio sindical; y las demás normas que aprueba la asamblea.

Si los sindicatos son libres para formar sus estatutos, es lógico que en el requisito, de condición de admisión de miembros, señalarán que las personas que ingresen, no pueden estar registrados en otros sindicatos, es decir, - solo aceptarán los que sean exclusivamente sus afiliados, y que se sometan a sus estatutos, que en muchas ocasiones ni - quisiera se les dan a conocer a los trabajadores.

Como consecuencia, cuando un patrón, por obligación consignada en el contrato colectivo de trabajo, que rija en su empresa, envíe al trabajador al sindicato para que se afilie al mismo, y el trabajador no quiera hacerlo, el sindicato obligará al patrón a retirarlo de la empresa, bajo pena - de emplazar por violaciones al contrato colectivo de trabajo y deberá tenerse como riesgo la huelga.

Consideramos que este artículo es inoperante, toda vez que se contradice con el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que este último artículo, impone - la obligación al trabajador, que ingrese a la empresa, a pertenecer a su sindicato el cual es titular del contrato colectivo de trabajo, y si no quiere el trabajador aceptarlo de conformidad con la "libertad" que la misma ley le otorga, de

berá irse de la empresa.

La misma ley deja de ser protectora del trabajador, provocando que al arbitrio de los sindicatos puedan obtener un empleo; restándole capacidad de administración a los directivos de las empresas, ya que no pueden contratar libremente personal que sea competente, o en casos urgentes, permitiendo injustamente que personas ajenas intervengan en la administración de una empresa, lo que resta productividad y mejorías económicas para todo el país; en la vida real ¿en dónde existe la libertad de un trabajador para pertenecer o no a un sindicato? ¿dónde están los principios sostenidos -- por el constituyente de 1917? ¿acaso los sindicatos podrán ser dueños de las empresas?

Proponemos como solución a este problema, que se prohíba a los sindicatos poner en sus estatutos la existencia de la cláusula de exclusión, ya que como ya propusimos -- desaparecería el artículo 395 de la Ley, y con ello todos -- los trabajadores tendrían la libertad de pertenecer al sindicató que les convenga, procurando con ello que los sindicatos no abusen de las empresas y de los trabajadores y lográn dose una mejor estabilidad económica, política y social para todo el país, y así los sindicatos que representen el interés profesional mayoritario en una empresa, serán los únicos y legítimos titulares del contrato colectivo de trabajo.

3.3.3. ARTICULO 395.

De acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal -- del Trabajo, contrato colectivo de Trabajo es "el convenio -- celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y -- uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o estable-- cimientos."

La finalidad del contrato colectivo de trabajo consiste, en establecer, las condiciones generales, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas, o establecimientos. Se trata de establecer normas que servirán de bases generales para la prestación de los servicios; de lo anterior podremos afirmar que se relaciona con el contenido del artículo 2 de la misma ley, en el sentido de señalar que "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones", aclarando que es una lástima que no pueda darse ese equilibrio, por la intervención de algunos sindicatos, que su objetivo real es pretender ser dueños de las empresas, al incluir cláusulas que lejos de ayudar a los trabajadores, los perjudican, y los únicos que obtienen beneficios son los propios sindicatos o los líderes que los manejan; por ejemplo: ¿por qué establecer como obligación que todos los trabajadores que presten servicios en la empresa, deban estar afiliados? consideramos que en estricto derecho esta cláusula debería ser nula, por estar en contra de lo que preceptúa la Ley Federal del Trabajo, y a mayor abundamiento, por contradecir los artículos 2, 18, 356, 358, 366, fracción I y 371, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo.

Para el Maestro Mario de la Cueva, este tipo de cláusulas deben ser consideradas anticonstitucionales, en virtud de que "la constitución garantiza la libertad negativa de Asociación Profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio", y para apoyar esa tesis, nos da los siguientes argumentos: "a) la renuncia al sindicato es un derecho de libertad negativa de Asociación Profesional y no es debido que su ejercicio implique la sanción durísima de pérdida del empleo; b) es falso que la cláusula tenga por objeto el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario; c) utilizar el contrato colectivo de trabajo para resolver los problemas internos de la asociación profesional obrera es "desnaturalizar" su esencia; - - -

d) que la fracción XXII del artículo 123 Constitucional ---- prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada y no podrá considerarse como causa para el despido el ingreso del trabajador a una asociación o sindicato, en esa virtud no -- puede considerarse causa justificada de despido, la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación - profesional se encuentra garantizada por la propia constitución. (27)

Baltazar Cavazos Flores, se inclina igualmente por la tesis de la anticonstitucionalidad, afirmando que "este tipo de cláusulas viola los artículos 4o. y 5o. Constitucionales, ya que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden elegirse en Tribunales para determinar las faltas en las que incurran sus agremiados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de Juez y de partes." (28)

En virtud de los criterios anteriores, con los que desde luego estamos de acuerdo, nos damos cuenta que este artículo debería desaparecer de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que atenta en contra de la libertad de los trabajadores, restringiéndoles el derecho de pertenecer al sindicato que crean les conviene, y contradiciéndose con los artículos antes transcritos, ocasionando que dejen de percibir ingresos económicos, para que puedan vivir ellos y sus familias.

Creemos que la solución es que desaparezca este artículo; insistiendo en las manifestaciones vertidas al comentar los artículos 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.4. ARTICULO 460 (929)

La huelga según el artículo 440 de la Ley Federal-

del Trabajo "es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

El tratadista Gallart Fulch la define como "la sus pensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por ini ciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determi nadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras." (29)

Para el tratadista Euquerio Guerrero "la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por to dos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas conside ran justa o, cuando menos, conveniente." (30)

Consideramos que la huelga es el acto por medio -- del cual los trabajadores dejan de cumplir sus contratos in dividuales de trabajo, al no prestarles a sus patrones los servicios convenidos, en virtud de no haber accedido los pa trones a las pretensiones exigidas por los trabajadores, a través de los sindicatos que los representan.

Para que la huelga sea existente deberá perseguir los objetivos y satisfacer los requisitos a que se refieren los artículos 450, 451, fracción II y 452 (920) de la Ley Fe deral del Trabajo.

Existe de conformidad con los artículos 459, 929, 930, 931 y 932 de la Ley Federal del Trabajo el derecho a -- los trabajadores y patrones de la empresa o establecimiento afectado, o a terceros interesados, a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos

horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga, o a solicitar la ilicitud de la misma.

Consideramos que la actual Ley va en retroceso en relación con la de 1931 y por lo mismo deja de existir la igualdad entre las partes, en virtud de que en la Ley de 1931, la Junta de oficio podía declarar la inexistencia de la huelga y en la actual Ley si no se promueve la inexistencia, se declara legalmente existente para todos los efectos legales.

Pensamos que la Junta de Conciliación y Arbitraje se vería en serias dificultades o se expondría a graves errores, cuando declarara existente un movimiento de huelga sin haberse cerciorado previamente del cumplimiento de diversos requisitos, que exigen hechos concretos, tales como el recuento de trabajadores, para ver que se trata de la mayoría de ellos; (siempre y cuando se promueva la inexistencia de huelga), si bien pensamos que aunque no se promoviera dicha inexistencia, la Junta de oficio y de conformidad con el artículo 782 de la propia Ley debería cerciorarse por todos los medios a su alcance, que dicha huelga es existente.

Aunque es indudable que el propósito del legislador fué buscar que cuando un movimiento de huelga llegara a estallar, en un plazo breve desapareciera dicho movimiento, pero la solución fué de carácter puramente teórico, apartándose de la realidad, y por ello, es inoperante este artículo porque de qué sirve pelear una inexistencia del movimiento de huelga, si de todas maneras va a estallar dicha huelga; y si se llega a ganar, dicha inexistencia, el objetivo del movimiento de huelga fué nulo, motivando graves perjuicios; en primer lugar el que los trabajadores dejen de percibir in

gresos durante todo el tiempo que duró el movimiento perjudicando gravemente a toda su familia; en segundo lugar, y aunque el patrón no tiene que pagar salarios caídos, deja de obtener producción, que en ocasiones puede afectar a toda la so- ciudad, (ejemplo: cuando se trata de un Laboratorio Médico), independientemente que todo el resto del personal también deja de percibir salarios, lo que resulta injusto; y en tercer lugar afecta a todo el País, porque provoca intranquilidad, paros y agitaciones en otros establecimientos, y como consecuencia de esto se produce una baja en la productividad y en la economía, cosas que el País no está en condiciones de soportar actualmente.

Consideramos que la solución a este problema, es -- que emplace a huelga, se lleve todo el trámite para resolver si es existente o lícita la huelga, y sólo en caso de que con- sideren las Juntas, una vez analizadas y desahogadas las prue- bas, que es procedente la huelga, estalle la misma; de lo con- trario, no se autorice por las Juntas el movimiento, para evitar consecuencias graves sin ningún fundamento para llevarlo a cabo.

A mayor abundamiento, consideramos que si las Jun- tas de Conciliación y Arbitraje, deben declarar que la huelga tuvo por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su cumplimiento o, por último, solicitar la revisión del contrato en los términos y casos que la pro- pia Ley establece, debe indudablemente referirse a los térmi- nos de la cuestión planteada. Debe observarse si efectivamen- te es fundada la petición para obtener el equilibrio sustentado por la Constitución, aunque no se prejuzgue sobre las peti- ciones específicas de los trabajadores. Debe cerciorarse de que no hay contrato colectivo en la empresa de que se trata y que la petición de los trabajadores, efectivamente, se re--

fiere a tratar de obtener la celebración de un verdadero contrato colectivo y no a una serie de disposiciones que podrían conducir a la ruina a cualquier patrón. Debe analizarse si los hechos que se imputen al patrón constituyen un verdadero incumplimiento del contrato y si el patrón se ha allanado o no a cumplirlo; si la revisión del contrato colectivo efectivamente tiende a obtener el equilibrio entre los dos factores de la producción y, por último, si el patrón se ha negado a llevar a cabo esa revisión.

De no obtener resultados positivos en cada uno de los casos señalados, no se comprende como las Juntas pueden negarse a declarar la inexistencia de una huelga, y esto debería hacerse de oficio o a solicitud de las partes, antes de que se autorizara a estallar el movimiento de huelga; por lo tanto proponemos que se incluya esto en la Ley y se suprima el derecho a estallar una huelga sin antes obtener su calificación.

Para apoyar nuestra opinión, presentamos dos tesis dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es deseable se sigan repitiendo, hasta que lleguen a formar Jurisprudencia, lo que haría posible que se pudiera reformar la Ley Federal del Trabajo.

"HUELGA.- TESIS.- Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que es tén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando." R.- 5965/46/1a. Eduardo González. 25 de noviembre de 1948.

"HUELGA, CALIFICACION DE LA.- TESIS.- Para conside-

rar demostrada la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, no basta la existencia de presunciones, puesto que para decidir respecto de la calificación de una huelga, es indispensable que existan pruebas concretas y no simples presunciones, que demuestren que el equilibrio está roto." 1557/44. Wells Fargo & Co. of México, S.A. 24 de -- abril de 1945.

3.4. AUTORIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.

3.4.1. ARTICULO 533.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como dependencia de ejecutivo o de los gobernadores de los Estados se creó como una Institución para encargarse del Asesoramiento y Defensa de los Trabajadores o de los Sindicatos de éstos, siempre y cuando así lo solicite.

Podemos decir que es una Institución semejante a la Defensoría de Oficio, aclarando que en este caso no se trata de presuntos reos, sino de personas que pueden ser actores o demandados y en un juicio laboral.

Consideramos que esta Institución debería intervenir únicamente para asesorar a trabajadores que no tuvieran medios económicos para defenderse, pues en la práctica, no es común acudir para solicitar sus servicios, sino cuando se trata de obreros verdaderamente necesitados.

Además como parte de su organización y funciones, deberán de garantizar el mejor servicio para obtener justicia en favor de las clases más desprotegidas.

También podemos decir que es una Institución que puede incluirse dentro del marco de la jurisdicción laboral,

porque esta facultada por la Ley Federal del Trabajo para proponer soluciones amistosas de arreglo de los conflictos o diferencias del trabajo y, además porque constituye un órgano de asesoría y representación gratuita de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a la asesoría y representación gratuita de los trabajadores, la Procuraduría ya sea Federal o Local deberá ejercer los actos procesales siguientes: a) representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos -- formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes para el estudio de las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones, con motivo de su relación de trabajo; b) interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes y que tengan por objeto defender los intereses de los trabajadores; y c) cuidar que la justicia que administren los Tribunales de Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan como marca la Ley Federal del Trabajo.

Estas Instituciones tienen sus propios Reglamentos Interiores, los cuales les imponen a los Procuradores Auxiliares, obligaciones entre las cuales tenemos: (Artículo Octavo del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) "a). Estudiar y tramitar oportunamente los asuntos y conflictos que le sean turnados, hasta obtener resolución definitiva que cause ejecutoría, incluyendo el juicio de amparo, en su caso; b). Hacer las peticiones, gestiones y trámites que sean necesarios ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas para la defensa de los derechos del trabajador; c). Dictar la correspondencia relacionada con los negocios a su cargo; y d). Rendir informe mensual de sus labores al Procurador General de Defensoría y Conflictos." (31)

De todo lo expuesto, podemos deducir que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una Institución que se creó para asesorar gratuitamente a los trabajadores de escasos recursos económicos, para que puedan defender sus derechos, y que por conducto de sus procuradores auxiliares, deberán litigar los asuntos hasta su terminación, incluyendo el juicio de amparo.

Lo inoperante de este artículo, es que a estos procuradores, únicamente se les exija ser mexicanos; mayores de edad; estar en pleno ejercicio de sus derechos; no pertenecer al estado eclesiástico; no haber sido condenado por delito intencional, sancionado por pena corporal; y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho.

Es inoperante, ya que para que puedan llevar un juicio en todas sus etapas procesales, y puedan responder totalmente del juicio encargado, es necesario que también se les exija el requisito que señala la fracción II del artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que tengan título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años. Si se les exigiera estos puntos, entonces sí podríamos considerar que habría una seguridad de protección a los trabajadores y una justicia y equilibrio social en la Ley, ya que desaparecerían los también inoperantes artículos 685 y 873, referentes a la suplencia de la queja y se lograría el objetivo de la exposición de motivos, en lo referente a la igualdad procesal de las partes; ya que al exigirles el título y en el supuesto de no llevar bien un juicio, tendrían que responder a las sanciones que les impone el Código Penal, a los abogados que no atiendan debidamente los asuntos a su cargo y la Procuraduría los despediría de su trabajo, pudiendo contratar a otro abogado que sí cumpliera con su función y recono-

ciera las responsabilidades inherentes al cargo.

3.4.2. ARTICULO 626, FRACCION II.

Los servicios auxiliares de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se consignan en la Ley Federal del Trabajo, y en los reglamentos interiores que expidan las Juntas Locales y Federal de Conciliación y arbitraje.

Podemos señalar que constituyen el personal auxiliar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: el Presidente, los Secretarios Generales, los Secretarios de las Juntas Especiales, los Actuarios y los empleados.

Los Actuarios son los encargados de practicar las diligencias que se les encomienden por acuerdo expreso de -- las Juntas de su adscripción, o por el Presidente, cuando se trate de ejecución de laudos o de la competencia de este último; por un lado, los Actuarios deberán solicitar diariamente al Secretario de la Junta Especial los expedientes en que haya recaído acuerdo que deba ser notificado y desahogarán -- las diligencias que les encomiende la Junta o el Presidente de la misma.

Las notificaciones son siempre un acto procesal de singular importancia, es lógico, por lo tanto que se ponga -- la más cuidadosa atención en que se realicen no solo con sujeción rigurosa de las normas procedentes, sino con el mayor cuidado y profesionalismo, y con el pleno conocimiento del -- acto que se realiza.

Dentro de las obligaciones que tienen los Actuarios, para el desempeño de su cargo, existen las siguientes:

a). Llevar a cabo de manera oportuna y eficaz, todas las notificaciones y diligencias que les sean encomendadas,

b). Asentar el día, hora e incidentes que se presenten en el lugar en que se lleven a cabo las notificaciones -- personales y demás diligencias que se les encomienden;

c). Llevar a cabo diligencias en lugares fuera del Distrito Federal de asuntos de la competencia del Tribunal, cuando ello les sea ordenado por el Presidente de la Junta - Federal; o por el Presidente de la Junta Especial;

d). Recibir o solicitar diariamente del archivo correspondiente, durante la primera hora de labores, los expe--dientes en relación con los cuales deba realizarse alguna di-ligencia, y firmar las constancias de recibo, asentando la fecha y hora de la misma y de la devolución de los expedientes;

e). Autorizar con su firma las constancias de las diligencias que practiquen;

f). Ajustarse en la práctica de las diligencias, - al cumplimiento de lo ordenado en el acuerdo respectivo, sin incurrir en omisiones ni excedentes en su cometido, observando en todos los casos la propiedad y honradez que se requie-re y las disposiciones legales aplicables al procedimiento;

g). Dar cuenta inmediata al Presidente de la Junta Federal o de la Especial, de los obstáculos que les hayan sido encomendadas;

h). Depositar en la caja de valores de la Junta en la primera hora hábil del día siguiente, a su recepción, los créditos, valores o dinero en efectivo que reciban con motivo del ejercicio de sus funciones; y

i). Rendir informes mensuales a la Secretaría General correspondiente, previa autorización del Auxiliar, en -- los que se contendrán el número de inspecciones desahogadas,

de ejecuciones practicadas, de notificaciones de laudos, de otras notificaciones personales y de cualesquiera diligencias en que hayan intervenido.

De todo lo anterior se desprende que la función que desarrollan los actuarios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje es importantísima, ya que intervienen desde notificar el primer acuerdo que recaiga a un juicio, hasta la ejecución de un asunto. Por su negligencia, o ignorancia por no conocer a fondo el desarrollo de su función, pueden ocasionar graves perjuicios tanto a los trabajadores, como a los patrones y sindicatos, o a terceros; inclusive pueden entorpecer el funcionamiento pronto y expedito que deben desarrollar las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo inoperante de este artículo, es que no se les exige que sean licenciados en Derecho, ya que al no haber concluido los estudios correspondientes, no tienen la preparación adecuada para comprender la responsabilidad de sus funciones, ni tampoco disponen de un horario en el cual puedan realizar todo el trabajo que tienen a su cargo, y por lo mismo, los asuntos se empiezan a retardar por hacer notificaciones extemporáneas, o notificaciones mal realizadas, que tendrán como consecuencia una nulidad de actuaciones; lo que es más grave, es que pueden causar algún perjuicio de grandes consecuencias a alguna de las partes en el proceso, y además provocar el retraso de los asuntos, lo que se contrapone con el principio que rige al proceso de trabajo, consistente en la impulsión del Derecho del Trabajo, que significa siempre un avance, una marcha hacia adelante, hacia la realización del punto culminante del proceso, que es obtener un laudo; y con su actitud lo que logran es negar el aspecto del progreso, de marcha hacia adelante, hacia la finalidad concreta del proceso; su obligación, sin excusa alguna, es llevar a cabo con todo profesionalismo y ajustándose a los li-

neamientos que señala la Ley Federal del Trabajo, toda clase de actuaciones que se les ordene, independientemente que deban conocer los términos judiciales, para llevar a cabo sus diligencias; también, por su proceder en la práctica, contra dicen el principio de formalidad en el proceso, ya que éste formalismo es necesario, no solo como exigencia de interés general para asegurar el buen funcionamiento de la justicia, sino también en servicio del interés privado del litigante, como salvaguarda de los derechos de sus clientes, ya que la formalidad del proceso laboral, comprende las formas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso.

De todo lo expuesto, proponemos que a los actuarios que presten sus servicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se les pida que cumplan con el requisito que señala el artículo 532, en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se les exija, el título legalmente expedido, de Licenciado en Derecho y tener una práctica en el puesto, de cuando menos tres años, y con esto, se beneficiará a las Autoridades laborales, a las partes en el proceso, a terceros y se podrá cumplir con los principios que rigen el Derecho del Trabajo.

3.4.3. ARTICULO 665, FRACCION II.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XX del Artículo 123, creó los organismos encargados de conocer y resolver los conflictos obreros-patronales, manifestando que "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 los patrones, y uno del gobierno." (32)

Suponemos que el objeto de esta fracción, fué el -

de escoger gente preparada, para que lucharan en representación de trabajadores o patrones, por una justa solución a -- los conflictos entre el trabajo y el capital, en la inteligencia de que dichos organismos deberán conocer de toda clase de asuntos, es decir, lo mismo individuales, que colectivos.

Estos organismos, utilizarán toda su preparación y profesionalismo, para encausar legalmente la lucha de clases y resolver, las diferencias sobre bases de estricta justicia, tomando parte directa y personalmente, dentro de un juicio - de trabajo, en las diligencias y actuaciones.

Los representantes de obreros y patrones que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje son designados - democráticamente, por las propias clases a que pertenecen, en convenciones o colegios electorales; durarán en su cargo seis años, pero pueden ser reelectos; también se les puede revocar su cargo, cuando así lo soliciten las dos terceras - partes del número total de obreros o patrones pertenecientes al grupo que aquél represente.

Cuando en un juicio se declara cerrada la Instrucción, se ordena se turnen los autos a un dictaminador, para que elabore un proyecto de resolución; una vez elaborado el proyecto se turna a los representantes que integran la Junta, quiénes, o se adhieren al mismo o, si están inconformes, tendrán la obligación de formular un voto particular, por escrito, que deberá tomarse en cuenta al discutir la resolución - final, bajo el concepto de que, si alguno de los representantes omite formular su opinión por escrito y no suscribe el - dictamen, se entenderá que se niega a emitir su voto, y el - asunto se resolverá por mayoría, en el caso de que en la audiencia de resolución tampoco vote; de lo que se desprende - que los representantes de las tres partes que intervienen en

estos juicios deben analizar a conciencia cada una de las --
cuestiones que se someten a su decisión, pensando en la gra-
ve responsabilidad que asumen.

Son causa de responsabilidad de los representantes
de los trabajadores y los patrones:

A. Conocer de un negocio para el que se encuentren
impedidos, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo;

B. Litigar en alguna otra Junta Especial, salvo en
causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;

C. Faltar sin causa justificada a la celebración -
de las audiencias.

D. Negarse a emitir su voto en alguna resolución;

E. Negarse a firmar alguna resolución;

F. Sustraer de la oficina un expediente, sin otor-
gar recibo al Secretario;

G. Sustraer de algún expediente cualquier constan-
cia o modificar el contenido de las actas después de firma--
das por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte
las fojas de un expediente;

H. Retener indebidamente un expediente o negarse a
deolverlo al ser requeridos por el Secretario;

I. Votar una resolución notoriamente ilegal o injus-
ta.

J. Recibir directa o indirectamente cualquier dádi-
va de las partes en conflicto; y

K. Litigar un representante suplente en la Junta - en la que esté en funciones el propietario, o litigar éste - estando en funciones el suplente.

De lo anterior se desprende que es muy importante - la función que desempeñan los representantes del trabajo y - del capital, máxime que representan tanto al sector trabaja- dores, como al patronal y que sus decisiones o votos son de - trascendencia para los resultados de los asuntos que se tra- mitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo -- cual, para beneficio de las partes, es necesario que estén - lo mejor preparados posibles y que sean responsables.

En base a lo expuesto, consideramos que lo inope-- rante de este artículo es que no se les exija lo que señala la fracción II del artículo 532 de la Ley Federal del Traba- jo, en el sentido de que deban tener el título legalmente ex- pedido de Licenciado en Derecho y que tengan por lo menos -- cinco años de experiencia en puestos de la propia Junta, pa- ra que puedan desempeñar con la eficiencia requerida, el tan importante puesto que ocupan, y además, para que respondan a la confianza de todas las personas que los han elegido.

Por lo tanto proponemos que se reforme este precep- to y se incluya la fracción II del artículo 532 de la Ley Fe- deral del Trabajo, con la adición, de que tengan por lo me-- nos cinco años de experiencia y entonces obtendremos como re- sultado, que en los asuntos que intervengan, sean resueltos con base en una real justicia.

3.4.4. ARTICULO 1006.

Una de las nuevas reformas a la Ley Federal del -- Trabajo de 1980, fué la creación de este artículo, para evi- tar primordialmente, la presentación de testigos falsos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, situación que ya se-

ha convertido en una práctica generalizada, sobre todo, por parte de los abogados que defienden a los trabajadores; lo -- llevan a cabo con el objeto de pretender acreditar el supuesto despido, que según ellos, fué objeto su cliente, aún cuando en la realidad no haya existido; sin embargo, en la práctica, no se aplica esta disposición.

Podemos considerar entonces que al margen de la jurisdicción laboral y de los Tribunales Judiciales, la Administración Pública ejecuta actos de represión, encaminados a conservar el orden jurídico laboral, imponiendo el cumplimiento de normas de trabajo por medio de sanciones, a las cuales los autores, y en especial el Maestro Trueba Urbina, han llamado Derecho Penal Administrativo del Trabajo.

Podemos decir que esta llamada actividad represiva laboral, de la administración pública, representada por el poder ejecutivo, es decir por el Presidente de la República, por los Gobernadores de los Estados, y por sus correspondientes agentes o funcionarios, origina la imposición de sanciones, en los casos de violaciones a las normas laborales, en las relaciones y procedimientos de trabajo, independientemente de la responsabilidad en que incurran por el incumplmiento de sus obligaciones, ya sean los patrones o los trabajadores.

Esta actividad represiva, en nuestro Derecho del - Trabajo, se regula por las Leyes Reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, por la Ley Federal del Trabajo y por la Ley - burocrática. Estas sanciones administrativas son tendientes a imponer el respeto que merecen los preceptos de las Leyes Reglamentarias señaladas, mediante la imposición de las mismas, a través de los preceptos que las propias leyes mencionan, tanto a los trabajadores, como a los patrones, que incu

rran en las violaciones que marcan las leyes.

A la aplicación de sanciones en materia de trabajo, los autores las han definido, como el conjunto de leyes fundamentales y reglamentarias, incluidas y aplicables en la -- Ley Federal del Trabajo, así como en sus procedimientos, para la observancia de las relaciones, entre los factores de -- la producción o entre trabajadores y patrones, a fin de conservar el orden jurídico y económico dado en dichas relaciones.

Consideran los autores que la infracción a las normas laborales o del derecho del trabajo, debe sancionarse -- por la vía administrativa, a no ser que se originen de conflictos laborales, cuyo conocimiento o imposición, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o a los tribunales burocráticos, según sea su competencia.

Asimismo señalan los autores, que las sanciones en materia de trabajo, según sea la causa, las impondrán las autoridades políticas, en las que incluyen: a) El Presidente de la República; b) La Secretaría de Trabajo y Previsión Social; c) La Secretaría de Hacienda y Crédito Público; d) A los Inspectores Federales del Trabajo; e) La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; f) A los Gobernadores de los Estados; g) A las Direcciones o Departamentos del Trabajo; h) A los Inspectores Locales; i) A las Procuradurías Locales de la Defensa del Trabajo; y j) A las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior se desprende que cualquier acto realizado por una autoridad pública, que en el ejercicio de sus funciones lleva a cabo actos administrativos, para imponer -- sanciones en relación con trabajadores y patrones, producen efectos jurídicos que en sí mismos llevan la obligación de --

ser acatados, ya sea que se funden en la Ley o en su fuente-supletoria.

En consecuencia, podemos afirmar, que con la creación de este derecho administrativo penal del trabajo, como lo llaman los autores, se pretendió agrupar un conjunto de normas tendientes a formar y a lograr el funcionamiento de los órganos estatales, que fiscalizan el cumplimiento de los ordenamientos legales en materia de trabajo, y por lo mismo, este derecho impone tanto a los trabajadores como a los patrones, ciertos deberes que están obligados a cumplir, de conformidad a lo dispuesto por las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, bajo la pena de que su incumplimiento tendrá como consecuencia una sanción.

Lo inoperante de este artículo, es en primer lugar, que en la práctica no se ha llevado a cabo, y en segundo lugar, que el objetivo del constituyente fué lograr el equilibrio y justicia social, que se resumen en la igualdad procesal de las partes. ¿Por qué se aplican diferentes multas a los actores, de las que se imponen a los demandados, por presentar testigos falsos?

Si bien es cierto que el espíritu de la Ley, es -- proteger a los trabajadores en cuanto a sus derechos, no es menos cierto que la Ley Federal del Trabajo, sobreprotege a dichos trabajadores, y en este caso, esa sobreprotección es muy peligrosa, ya que la propia ley en este artículo, incita a los mismos trabajadores a que puedan incurrir en el hecho de realizar el ilícito de presentar testigos falsos, ya que en caso de ser descubiertos, sólo les impone una multa mínima.

Consideramos que la Ley protege a los trabajadores en cuanto a sus derechos, pero que debe exigirles el cum

plimiento de sus obligaciones, y si el presentar testigos, es contrario a la equidad y a la verdad, debe aplicarse la misma sanción para todos, y con ello se evitaría que en el procedimiento laboral se incumplieran con los preceptos contenidos en la misma y en cambio se respetarían los mismos, lográndose con ello la impartición de una mejor justicia social.

Proponemos que se modifique este artículo, y que la redacción quede de la siguiente manera: "A todo aquél que presente testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión, y multa de ocho a cien veces el salario mínimo general que rija, en el lugar de residencia de la Junta y en tiempo que se aplique. Tratándose de trabajadores, también se aplicará la misma sanción, en virtud de ser una conducta ilícita, pero la multa deberá ser pagada conjuntamente y en forma proporcional, con el abogado que lo patrocine, y lo incite, a desarrollar esa errónea conducta, y la prisión, se podrá aplicar a cada uno independientemente."

CITAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES

AL TERCER CAPITULO

1. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. P.p. 72 y 73.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo V. Editorial U.N.A.M. México, 1984. P. 281.
3. Citado por De Buen Lozano, Néstor. DERECHO MEXICANO DEL -- TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974. P. 74.
4. Idem. P. 75.
5. De Buen Lozano, Néstor. Obra citada. P. 453.
6. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. Tercera Edición. México, 1943. P. 358.
7. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985. P. 97.
8. De la Cueva, Mario. Obra citada. P. 358.
9. De Buen Lozano, Néstor. Obra citada. P. 358.
10. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 54a. Edición. México, 1986. P. 32.
11. De Buen Lozano, Néstor. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL. Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición. México, 1983. P.p. 37 y 38.
12. De la Cueva, Mario. Obra citada. Tomo II. P. 251.

13. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1974. P. 80.
14. De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S. A. Cuarta Edición. México, 1977.
15. De Buen Lozano, Néstor. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL. Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición. México, 1983. P. 121.
16. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1974. P. 217.
17. Idem. P.p. 269 y 270.
18. Dávalos, José. Obra citada. P. 239.
19. De la Cueva, Mario. Obra citada. P. 578.
20. Idem. P.p. 579 y 580.
21. De Buen Lozano, Néstor. Obra citada. P.p. 192 y 193.
22. Citado por De Buen Lozano, Néstor. Obra citada. P. 193.
23. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Obra citada. P. 449.
24. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. DERECHO PROCESAL - DEL TRABAJO. Editores Trillas. México, 1986. P.p. 204, 205 y 206.
25. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. Tercera Edición. P.p. 234, 279 y 280.
26. De Buen Lozano, Néstor. Obra citada. P.p. 497, 498, 516 y 517.
27. Citado por Néstor de Buen Lozano. Obra citada. P.p. 497 y 498.
28. Idem. P. 499.
29. Ibidem P. 735.
30. Ibidem P. 737.

31. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Obra citada.
P. 539.
32. Leyes y Códigos de México. CONSTITUCION POLITICA DE LOS -
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Porrúa, S. A. 80a. Edición. México, 1986.
P. 109.

CAPITULO IV

ESTUDIO DE LA INOPERATIVIDAD DE DIVERSOS PRECEPTOS DE LA LEY-FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, EN EL DERECHO ADJETIVO PROCESAL.

4.1. ARTICULO 685.

Dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo-685: "El proceso 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 precedente, 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 por el artículo 873 de esta Ley." (1)

Expresa el artículo 873 de la misma Ley "El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá --efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al de mandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique

a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo - por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda - en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer - pruebas si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notara 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 prevendrá para -- que los subsane dentro de un término de tres días."

De lo anterior podemos distinguir dos situaciones - totalmente distintas:

a) Por una parte, la Junta será responsable inclusive, sin dar aviso al trabajador o a sus beneficiarios, de corregir, aclarar o modificar la demanda respectiva cuando - al admitir ésta aprecie o se percate si la misma no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos - expuestos por el trabajador.

b) Por otra parte y según el segundo párrafo del - artículo 873, deberá ser el trabajador el que dentro del término de tres días habrá de corregir los defectos u omisiones en que hubiera incurrido, y en todo caso, aclarar su demanda, si hubiere ejercitado acciones contradictorias.

Sobre este segundo párrafo, deberá tenerse presente que el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo reformada establece que: "Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía." (3)

Esto es, que si el trabajador no corrige la demanda dentro del término de tres días que al efecto le señale la Junta, al notar irregularidades o acciones contradictorias, precluirá su derecho para poder corregir su reclamación una vez transcurrido el término indicado.

A pesar de lo anterior, consideramos que esta su-
plencia de la queja, ya sea directa por conducto de la Junta, o indirecta por conducto del trabajador, al que la Junta impulsa para corregir sus errores, rompe el principio de igualdad de las partes en el proceso.

En efecto, si el espíritu de la Ley Federal del -- Trabajo, en cuanto a su aspecto normativo era, y debe ser, -- el de salvaguardar los derechos de los trabajadores (y para ello se crearon los principios sobre salarios, vacaciones, -- descansos, jornada de trabajo, utilidades, etc.), no existe, ni de hecho debe existir en la Ley, principio alguno que limite, disminuya o nulifique el principio de igualdad de las partes en el proceso, principio de igualdad que está ya consi-
gnado en la Constitución Política de los Estados Unidos Me
xicanos, y que establece: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales ..."

Al pretender la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 y 873 suplir la queja de los trabajadores, pero únicamente de éstos y no de las dos partes en el proceso, -- convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Tribu-
nales especiales y por ello constitucionalmente prohibidos -- y a todas luces ilegales.

Independientemente de lo anterior, al parecer las-
reformas a la Ley FDederal del Trabajo tratan de proteger tam-
bién, y muy especialmente, a los abogados o representantes --

de los trabajadores, a quienes, conforme al texto de los artículos a que hacemos referencia, considera como incapaces - para poder realizar un correcto y completo escrito de demanda, en el que se reclamen todas las prestaciones que correspondan, y en el que se ejerciten las acciones adecuadas y -- procedentes.

Consideramos que con esto, lo que definitivamente se conseguirá, es que no tengamos preocupación como juristas, de realizar un buen planteamiento de los negocios o asuntos que se pongan en nuestras manos, porque al fin y al cabo, no será responsabilidad del abogado, y en cambio lo será de la Junta, al cuidar que las demandas se realicen conforme a derecho. ¿No constituye esto, considerar a los representantes o abogados de los trabajadores, como abogados de segunda clase?

Sin embargo, los problemas que pueden surgir por - la interpretación que den nuestras autoridades a los artículos que forman parte de este estudio, aún revisten mayor gravedad:

a) Para el caso de que la Junta no aprecie irregularidades, que no se percate del ejercicio de acciones contradictorias, o que no aperciba al trabajador para aclarar, - modificar o corregir su demanda, no hay en las Reformas ningún principio expreso que indique lo que habría de hacerse, y sólo existe el principio general de que podría acusarse a la Junta de responsabilidad, por no haber apreciado todos -- los hechos "que tenía obligación de notar".

b) Tampoco señala la Ley, como se enterará el patrón si la Junta amplió, corrigió o subsanó la demanda, pues to que, por una parte, se señala en el primer párrafo del ar

título 873 que la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda; pero no es sino hasta el segundo párrafo donde se establece la posibilidad, o más bien la obligación de la Junta, de requerir al trabajador para que aclare su demanda, pero no señala, cómo hará del conocimiento del patrón, si el trabajador aclaró su demanda o si la Junta subsanó ésta, y en atención a que existen Autoridades del Trabajo que sólo prestan los expedientes si existe -- acreditada personalidad y tal personalidad sólo se acredita -- en la audiencia respectiva y no antes ¿cómo se enterará el patrón de los cambios al escrito que ha recibido?

c) No se señala tampoco en las Reformas de la Ley, que ocurrirá cuando el trabajador, en la audiencia de demanda y excepciones, amplíe su demanda, ni cómo ni en qué tiempo, -- debe contestarse la ampliación; además, debe tomarse en cuenta, que no se ha corrido traslado al patrón con la anticipación mínima de diez días hábiles que señala la Ley.

Es de hacerse notar la falsedad de la exposición de motivos, de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, puesto que estando conscientes nosotros de la desigualdad procesal, que surge con motivo de estas reformas, no obstante se expresa en la exposición de motivos, lo siguiente:

"SE ESTABLECE que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameriten

un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de la igualdad de las partes en el juicio."

Y a mayor abundamiento, la misma exposición de motivos expresa:

"La igualdad de las partes en el proceso - es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto."

Nada mas falso y alejado de la realidad, que el párrafo que hemos dejado transcrito de la exposición de motivos, porque si fuera cierto que se pretendía seguir cumpliendo el principio jurídico de igualdad de las partes, no se hubiera reformado la Ley para pretender que se subsanara la demanda del trabajador, o en caso de querer hacerlo y a efecto de no romper el principio de igualdad, ¿acaso no debió crearse otro artículo similar, que indicara que las contestaciones a las demandas también podrían ser subsanadas por la Junta?

De todo lo anterior concluimos, que para que se -- vuelva aplicar el principio de igualdad de las partes en el proceso, sería necesario que se suprimieran de la Ley Federal del Trabajo, el segundo párrafo del artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873, con lo cual se podría aplicar lo establecido por el artículo 738 de la propia Ley, que en estos momentos no tiene aplicación alguna; y también se evitaría la contradicción de estos artículos entre sí y relacionándolos con el artículo 18, en relación con los principios de equilibrio y justicia social, que se contienen en el artículo 2 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Proponemos que en lugar de esos párrafos que hemos-

criticado, se cree un nuevo artículo, que diga: "En el caso de que los trabajadores no estén asesorados para comparecer a su juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que gratuitamente -- los asesore y si así lo solicita el trabajador, lleve el juicio hasta su total terminación." (Suponemos que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ya tendrá personal titulado, como lo hemos hecho notar en este trabajo).

4.2. ARTICULO 686.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos creó organismos federales y locales para la resolución de los conflictos obrero-patronales; dividiéndolos en Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben cumplir una función jurisdiccional, porque para dictar una resolución, deben tomar en cuenta todos los datos que existan en el expediente; deben ser un Tribunal de equidad, que busque la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la Ley.

La exposición de motivos que modificó la Ley Federal del Trabajo, señala como innovación, que se "faculta a -- las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión -- que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cause que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de Seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 868 dispone que al actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además, la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de algunas de ellas en particular."

Por lo tanto, este artículo faculta a las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, para corregir irregularidades u omisiones, con el objeto de no entorpecer el procedimiento, lo que desde luego nos parece excelente.

Sin embargo, este mismo artículo indica: "... sin- que ello implique que puedan revocar sus propias resolucio-- nes, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley". - Al efecto el artículo 848 señala:

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones." (4)

De todo ésto podemos sacar dos conclusiones: por - una parte se otorga a las Juntas la facultad de corregir - - irregularidades u omisiones que observen en la sustanciación del proceso y consecuentemente para regularizar y acelerar - el procedimiento; por otra parte, y de ahí la inoperatividad de este artículo, contradice la facultad que otorga a las -- Juntas, en virtud de que señala que no podrán revocar sus -- acuerdos.

Podemos decir que la exposición de motivos tenía -- una brillante idea, ya que en la práctica, por errores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento se hacía más lento, porque no podían revocar sus acuerdos; sin embargo con la creación de este artículo se ha logrado en parte evi-- tarlo, ya que las Juntas pueden regularizar los procedimien-- tos, siempre y cuando, no sea muy notorio su error, y no pro-- duzca consecuencias.

Proponemos que se reforme este artículo, en el sen-- tido de que desaparezca la última parte del mismo es decir, - lo relativo a "... sin que ello implique que puedan revocar -

sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 - de la presente ley"; así como, que se modifique el artículo- 848 de la misma ley, y en consecuencia que quede redactado - de la siguiente manera: "El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales, se sustanciarán y deci- dirán en los términos señalados en la presente ley. Las Jun- tas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omi- sión que notaren en la sustanciación del proceso, para el -- efecto de regularizar el procedimiento. Las partes podrán exigir la responsabilidad en que incurran los miembros que - integran la Junta."

De quedar así la redacción de este artículo, creemos que las Juntas, revocarían sus acuerdos, solo cuando pro- cediera, lo que ayudaría a que los juicios fueran tramitados con mayor celeridad y se evitaría que lo hicieran a su libre arbitrio; se tendrían que ajustar a la Ley y al derecho, ba- jo pena de incurrir en responsabilidad por una regulariza- ción indebida.

4.3. ARTICULO 692, FRACCION II.

Podemos afirmar que en el Derecho Laboral Mexicano, se había mantenido una política, en el sentido de que la re- presentación podía acreditarse, por cualquiera de las partes, sin necesidad de sujetarse estrictamente a las normas lega- les, y se concedía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad discrecional, sólo condicionada por la exigen- cia, de que con los documentos presentados, se pudiera lle- gar al convencimiento de que efectivamente se representaba a la persona interesada; (fracción III del artículo 709, que - hoy en día ya perdió su vigencia).

Conforme a las reformas a la Ley Federal del Traba- jo de 1980, existe una desigualdad procesal, toda vez que pa-

ra resolver sobre la representación patronal, las normas de representación se aplican estrictamente; por ejemplo, para el caso de personas morales, en lugar de que el apoderado sea el que se menciona como representante legal, ahora lo será exclusivamente, quién desempeñe un puesto de Dirección y Administración dentro de la empresa, y que además, así expresamente lo señale, el Notario que autorice la escritura respectiva.

Aparentemente el legislador pretendió, que sean precisamente los altos funcionarios, los que acudan a las audiencias laborales, en especial a la de conciliación, a la de demanda y excepciones, y a la confesional, que se rinda en representación de la persona moral afectada; de lo que se desprende la intención clara de causar molestias a la parte patronal, y de quitarle actividad en el juicio a los abogados, que definitivamente pueden ser representantes legales, de las personas morales, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aún cuando no desempeñen un puesto direccional o administrativo dentro de la empresa; ¿o acaso el mandato no tiene validez, por el simple criterio de algún funcionario de las Juntas de Conciliación?

Por otro lado, por lo general, en las escrituras -- constitutivas de las sociedades, se concede a los administradores, plenas facultades, y además, las de sustituirlas, para que otorguen poderes generales o especiales; esto se resume, en que la representación legal, es una función absolutamente transmisible; por lo tanto, el problema puede resolverse al procurar que no se reduzcan al hacer el señalamiento de las facultades (que en estricto derecho con eso es suficiente); y que además, se indique en los poderes que se faculta al apoderado para actuar como representante legal, de tal suerte, que podría intervenir en las audiencias de conciliación y confesional que desahogue la empresa.

Independientemente de lo anterior, el propio artículo que tratamos de analizar, señala expresamente, que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado legalmente autorizado, y la fracción - en cuestión, dice que cuando el apoderado actúe como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial que así lo acredite.

De esto se desprenden dos situaciones:

A. Que el propio artículo autoriza a las personas morales a concurrir a juicio por conducto del apoderado; de ahí que es absurdo el criterio de los funcionarios de algunas Juntas en contraponerse a este artículo y pretender considerar como representante legal únicamente a los funcionarios a que se refiere el artículo 11 de la propia ley, ya -- que éstos, lo son únicamente dentro de la vida cotidiana de la empresa, pero en ningún momento el artículo 11 indica que son los únicos autorizados para representar al patrón en un proceso, porque se convertiría en un artículo anticonstitucional;

B. Que basta con que el apoderado actúe como representante legal de la persona moral, y que lo acredite, -- con el testimonio notarial respectivo; de lo anterior se desprende que no es obligación, que el poder notarial diga expresamente, que desempeña un puesto de Dirección o Administración en la empresa, para que las Juntas puedan decidir -- que sí hay facultades suficientes para que exista la representación; por lo cual, el error no se encuentra en este artículo, sino en la mala interpretación que hacen del mismo, las autoridades laborales para su aplicación.

Sin embargo, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, apoyando nuestro criterio como el de la ma

yoría de los abogados, ha resuelto por medio de la jurisprudencia, lo que se refiere a este artículo e incorpore nuevamente la igualdad procesal de las partes; y va en contra de la confusión creada por criterios onuestos, emitidos por -- Jueces de Distrito y Tribunales Colegiados, en relación a cómo debe acreditarse la personalidad de las personas morales en los juicios laborales.

Existían Tesis erróneas, totalmente emitidas por - Jueces de Distrito y Tribunales Colegiados de Circuito, en - el sentido de que era obligatorio y necesario, el que asis-- tiera a la misma audiencia en los juicios laborales un repre-- sentante legal de la empresa, con facultades suficientes para obligarla, pero que además, adicionalmente y sin fundamen-- to legal alguno, fuese un funcionario que ejerciera actos de administración dentro de la empresa, es decir, persona suje-- ta a una relación laboral con la propia sociedad.

Lo anterior complicaba enormemente las cosas, no - sólo por la necesidad de la presencia física de esta persona, sino porque su inasistencia producía como efecto, que el abo-- gado de la empresa no podía participar en la audiencia y por lo mismo la persona moral quedaba en desigualdad procesal, - al quedar en imposibilidad de adecuada. defensa.

Más importante aún, es la circunstancia de que este criterio es a todas luces incorrecto, toda vez que si una per-- sona o sociedad otorga un poder y facultades amplias de re-- presentación, de acuerdo a nuestra legislación civil y labo-- ral, esta persona tiene capacidad y facultades legales suficien-- tes para representarla.

Por otro lado, existían, y ahora con mayor fundamen-- to, las tesis correctas, en las que se manifiesta que la - - obligación que acabamos de señalar no existe en la represen--

tación de las personas morales.

La resolución de la Suprema Corte, está contenida en la siguiente tesis jurisprudencial:

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS. La interpretación de los preceptos contenidos en el capítulo segundo del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, - deben ser realizados a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado capítulo, rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales - del trabajo en los juicios laborales, respecto de quiénes son parte en el proceso de -- trabajo, que lo son las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico - en el proceso y ejercitaren acciones y opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de la comparecencia en personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en - su fracción III que cuando el apoderado - - actúe como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

Por su parte la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que - comparezca actúe como apoderado de persona-

moral, podrá acreditar su personalidad mediante Testimonio Notarial o Carta Poder -- otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quién le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

En consecuencia debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de las facultades legales o estatutorias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo." (5)

De todo lo anterior concluimos que esta jurisprudencia deben conocerla los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y deberán obedecerla y llevarla a la práctica, de tal manera que comprendan que cualquier persona podrá representar a una persona moral, si le son otorgadas facultades amplias y suficientes; en consecuencia, no debe ser necesaria la presencia física en la primera audiencia y en la confesional, de algún Director o Administrador de la citada persona moral, ya que bastará con la comparecencia -- del apoderado que tenga facultades de representante legal, con lo que estamos totalmente de acuerdo.

4.4. ARTICULO 693.

Como ya hemos manifestado que en la aplicación del Derecho del Trabajo, se seguía la costumbre, en el sentido de que la representación podía acreditarse por cualquiera de las partes, sin necesidad de sujetarse estrictamente a las -

normas legales, concediendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad discrecional, sólo condicionada por la exigencia de que los documentos presentados sirviesen para que se pudiera llegar al conocimiento, de que efectivamente se representaba a la persona interesada.

Como consecuencia de las reformas, esta facultad concedida de manera tan amplia en la Ley, queda ahora restringida en beneficio de los representantes de los trabajadores; podemos afirmar que esta política injusta y discriminatoria se encuentra en la exposición de motivo, documento que merecería una atención más cuidadosa, por las falsedades que indica; por ejemplo cuando se refiere a la igualdad de las partes y dice: "la igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto."

Creemos que este principio de igualdad, que por supuesto no lo menciona la Ley Federal del Trabajo, no ha tenido acogida en su texto, por el contrario, podemos afirmar que de la sola redacción de este artículo se desprende una desigualdad procesal, una de las muchas que se encuentran incluidas en la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, la Ley ejerce una inadecuada función social al romper con el principio procesal de la igualdad, ya que no debemos olvidar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje por mandato constitucional sólo deben juzgar y no colaborar con una de las partes; siendo incongruente que la exposición de motivos diga lo contrario, y señale como principio a seguir el que la propia Ley desconoce.

De todo lo anterior se desprende, que para que exista igualdad en el proceso para las partes, deberá desaparecer la redacción de este artículo y quedar como se encontraba en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las Juntas

puedan tener por acreditada la personalidad de las partes, - cuando de los documentos presentados, se llegue a la conclusión, de que efectivamente están bien representadas y no limite su aplicación, a que sólo pueda llevarse a cabo con los representantes de los trabajadores y de los sindicatos.

4.5. ARTICULO 701.

Dicen los maestros Lic. Rafael Tena Suck y Dr. Hugo Italo Morales que "en el derecho común para promover la incompetencia del Juez, se adoptan dos medios:

A. La declinatoria, que se debe interponer ante el Juez a quién se considera incompetente, pidiéndole se abs tenga de conocer del negocio, y remita los autos al que se considere competente, y

B. La inhibitoria, que se promueve ante la autori dad competente para que ésta haga valer su competencia ante el Juez que el promovente ha considerado incompetente." (6)

Mencionan también los Maestros citados que "La Ley Federal del Trabajo sólo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la misma se debe hacer valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda (artículo 703) y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento. No obstante lo anterior, la incompetencia, como sucede en el derecho procesal civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y las Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen." (7)

De lo anterior podemos apreciar lo siguiente: que el artículo 701 indica que las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje de oficio deberán declararse incompetentes, en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas.

Al respecto consideramos que es inoperante ésto, - porque si se tramita un juicio, en virtud de que la Junta no se declaró incompetente y la contraparte que perdió el mismo, gana el amparo por esta cuestión, de acuerdo con el artículo 706 de la Ley, se declarará nulo todo lo actuado y se responderá el procedimiento, lo que afectaría definitivamente a la parte que ganó el asunto; por lo que proponemos que desaparezcan las palabras "hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas", y para evitar retrasos en el procedimiento, la Junta debería aplicar en este artículo lo manifestado en el 928 fracción V de la propia Ley, y es por ello que proponemos la siguiente redacción para este artículo: "Las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes, en el momento de dictar el acuerdo admisorio de la demanda, si observan que el asunto no es de su competencia, siempre y cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen; si la Junta no se declara incompetente, en la audiencia de conciliación, cuando las partes acrediten su personalidad, la Junta estudiará de oficio si es de su competencia y en caso contrario hará la declinatoria correspondiente. Si la Junta se declara incompetente, con citación a las partes ..."

Creemos que con la anterior redacción, se evitaría que la Junta llevara a cabo una parte del procedimiento, y luego se le planteara un incidente, y tuviera que señalar una fecha de audiencia y posteriormente emitir su resolución y tener que enviar el expediente a la Junta competente; y así se cumpliría con el principio de celeridad procesal.

En consecuencia deben reformarse el artículo 762, - fracción III de la Ley, en el sentido de que desaparezca esa fracción, porque ya no sería necesario este incidente, en virtud de que la Junta de oficio tendría que resolver su competencia; y modificarse el artículo 763, en cuanto se refiere a la competencia y que no existiría como incidente, ni sería necesario una audiencia dentro de las veinticuatro horas siguientes, toda vez que cuando ya se tramite un asunto, es por que la Junta ante la que se llevaría a cabo, sería la competente.

Por otro lado, tendría que desaparecer por completo el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es una contradicción con el artículo 701 de la propia Ley, pues si la Junta debe declararse incompetente de oficio, no deberá ser necesario que se plantee tal cuestión; además de contradecirse con el artículo 763 de la Ley, en virtud de que el artículo 703, indica que la Junta dictará resolución en el acto, después de oír a las partes y el artículo 763 señala que cuando se trate de competencias, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que resolverá; pero si se aceptara la solución que proponemos, el problema quedaría resuelto, con suprimir el artículo 703 de la Ley.

El Maestro Trueba Urbina, compartía nuestro criterio, y al efecto señaló por lo que se refiere al artículo 701: "Es inconveniente lo dispuesto en este artículo, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo pueden declararse incompetentes hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, ya que si éstas observan en dicha audiencia o con posterioridad a ella, que son incompetentes, no pueden abstenerse de seguir conociendo del proceso; lo que originará serias dificultades en el desenvolvimiento de éste, pues

tendrá que seguirse en todas sus etapas hasta terminar con la resolución que se dicte e incluso con los recursos o medios de impugnación constitucionales, tomando en cuenta sobre todo lo dispuesto en el artículo 706, el cual establece la nulidad de todo lo actuado ante Junta incompetente. Si los tribunales de la Federación resuelven que la Junta es incompetente, el juicio se nulifica en su integridad, en perjuicio de las partes y del principio de celeridad que deben tener los juicios laborales. Por ello, era más conveniente que se hubiera establecido que las Juntas pueden declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, cuando advirtieran en las constancias procesales algún motivo de incompetencia."

Y por lo que respecta al artículo 763, añade al nuestro: "Es inconveniente que atendiendo a la experiencia derivada de la aplicación de este artículo, se modifique posteriormente para adecuarlo al objetivo de la reforma procesal: justicia pronta y expédita, ya que estimamos que el precepto es contradictorio, pues por una parte se habla de que el incidente se debe resolver de plano cuando se plantee en una audiencia o diligencia, y por otra parte dice que es artículo de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, acumulación y excusas. Por otro lado, existe una antinomia entre este artículo y los artículos 711, y fracción V del artículo 878 de esta Ley." (8)

4.6. ARTICULO 704.

De la lectura del precepto en estudio, podemos concluir que las Juntas Especiales, cuando consideran que un asunto del que están conociendo no es de su competencia, sino que es de la competencia de otra Junta Especial, con citación a las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que considere competente.

De lo anterior se desprende que las Juntas de oficio deberán declararse incompetentes y lo harán saber a las partes, comunicándoles a qué Junta se enviará su expediente.

Creemos que este artículo se contrapone con los artículos 703 y 878 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, - por las siguientes razones:

A. Si las Juntas de oficio deben declararse incompetentes, porque debe promoverse por conducto del demandado - una incompetencia por declinatoria.

B. Porque esperarse hasta la etapa de demanda y -- excepciones para que el demandado haga valer la incompetencia; lo que trae como consecuencia que un procedimiento se dilate, y por lo mismo se olvida, el principio de celeridad procesal.

C. Si las Juntas de Oficio deben declararse incompetentes, para que exista el incidente de previo y especial - pronunciamiento sobre la competencia a que se refiere la fracción II del artículo 762 de la Ley.

D. De acuerdo con lo anterior, para que se señale una audiencia incidental dentro de las veinticuatro horas siguientes.

E. En ninguna parte señala este artículo en qué momento pueden declararse incompetentes las Juntas Especiales; suponemos que siguen el criterio del artículo 701, en el sentido que podrán hacerlo en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas.

Por todo lo anterior, consideramos que podría aplicarse la sugerencia que proponemos al analizar el artículo -- 701 de la Ley, y así se evitaría dilatar el procedimiento; y

si se aplicara esa proposición tendrían que reformarse los artículos 762 fracción II, 763 y desaparecer el 703, según ya lo hemos analizado; en consecuencia este artículo ya no se opondría a ningún otro y tendría plena validez, lo que estaría de acuerdo con el principio de concentración del que se habla, en el nuevo derecho del trabajo, es decir, que de acuerdo con la naturaleza del derecho del trabajo, los juicios deben ser breves en su tramitación; teniendo que desaparecer como consecuencia, la fracción V del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

4.7. ARTICULO 772.

Para los Maestros Rafael Tena Suck y Dr. Hugo Italo Morales, la caducidad "es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes, lo que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción."

Dicen que el fundamento de la caducidad proviene de tres factores:

"A. Por el hecho de que el actor no promueva en el juicio durante cierto tiempo establece una presunción racional que no es su deseo llevarlo adelante, que ha perdido su interés de proseguir la contienda y que sólo por desidia o por otros motivos no ha manifestado su voluntad expresa de darla por concluida.

B. La sociedad y el estado tienen interés, en que no haya litigios, porque son estados patológicos del organismo jurídico. Es de desearse que no los haya nunca, pero ante dicha imposibilidad es factible poner fin a algunos de ellos.

C. Los juicios pendientes por tiempo indefinido -- producen daños sociales; mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre a los intereses económicos como morales - materia de la contienda." (9)

Para la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en este artículo sí reconocía la igualdad procesal de las partes, se imponía una sanción en contra del actor que dejaba de promover en el juicio laboral por más de tres meses, siempre y cuando, no hubiese concluido la instrucción, teniéndolo por desistido de la acción, y lo que consideramos más importante era, que la Junta de Oficio, una vez transcurrido el término, debería decretarla mediante resolución.

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo de -- 1970, en su artículo 726 se cambió a seis meses el plazo, y se agregó, que no se tendría por transcurrido el término, si estaba pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la caducidad de la siguiente manera: "La palabra caducidad implica la acción o el efecto de caducar, perder su fuerza una ley o un derecho. Doctrinalmente se entiende como una sanción por la falta del ejercicio oportuno de un derecho. El legislador su bordina la adquisición de un derecho a una manifestación de - voluntad en cierto plazo o bien permite una opción. Si esa - manifestación no se produce en ese tiempo, se pierde el derecho o la opción." (10)

Se entiende por caducidad de la instancia "la extinción anticipada del proceso debido a la inactividad procesal de las dos partes, y en ocasiones, de una de ellas, durante - un período amplio, si se encuentra paralizada la tramitación.

En el ordenamiento mexicano se regula esta Institución en materias civil, laboral y en el derecho de amparo." (11)

De todo lo anterior podemos deducir que el legislador en la Ley Federal del Trabajo de 1931, proponía a la caducidad como una figura operativa del derecho del trabajo, sancionada a los trabajadores que por falta de interés no daban impulso a sus asuntos, poniendo, con ello fin a largos e interminables procedimientos que afectaban la seguridad jurídica de los particulares y cumpliendo con el principio de inmediatez procesal y sencillez del proceso.

Sin embargo, en la exposición de motivos para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1980, se expresa al respecto lo siguiente:

"El Capítulo XI de la Iniciativa que se encuentra a la consideración de Vuestra Soberanía, norma lo relativo a la continuación del proceso y de la caducidad. El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, es demasiado rígido y en las legislaciones contemporáneas no rige plenamente. Es cierto que en el artículo 685 se determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quién tiene un interés legítimo que estima vulnerado y que no pudiendo lograr su composición por la vía de la avenencia, solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales para que éstos apliquen el precepto o preceptos que estima violados. Ello no implica que el principio dispositivo, que llevado al extremo limita seriamente la actuación de los tribunales, deba imperar en el desarrollo de todo el procedimiento. Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben cuidar que los juicios que ante ellas se tramitan no queden suspendidos, salvo en los casos especialmente previstos en la Ley. Aún cuando se conser-

va la figura de la caducidad, ésta se encuentra matizada en beneficio del trabajador, ya que la Junta requerirá de oficio a éste para que active el procedimiento, en el caso de que ha ya dejado de promover en los últimos tres meses; y comenzará a contarse el término para que opere la caducidad a partir de la notificación que se haga al trabajador."

Como consecuencia de esta iniciativa, se creó en la Ley Federal del Trabajo, el Capítulo XI del Título Catorce, - referente a la continuación del procedimiento y de la caducidad.

En primer lugar consideramos que es totalmente injusto y fuera de la realidad, ya que se deja casi inoperante esta figura; se pretende sobreproteger al trabajador y como consecuencia caemos nuevamente en la desigualdad procesal que tanto hemos mencionado en este trabajo.

Por otra parte consideramos inoperante este capítulo por las siguientes razones:

A. El artículo 771, impone la obligación a los -- Presidentes de las Juntas y a sus Auxiliares de cuidar que -- los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos.

B. El artículo 772, impone la obligación a dichos funcionarios, de requerir al trabajador, que cuando en un lapso de tres meses no haya hecho promoción alguna para continuar el trámite del juicio, y siendo dicha promoción necesaria, deberá hacerla, apercibido que en caso contrario operará la caducidad.

C. El artículo 773, dice que operará la caducidad, siempre y cuando no estén desahogadas las pruebas del actor,-

o esté pendiente de dictarse alguna resolución, o esté pendiente expedirse algún informe o alguna copia solicitada.

D. De los análisis de estos preceptos podemos darnos cuenta de los siguientes extremos:

1. En ningún momento se menciona en este capítulo de la Ley Federal del Trabajo, en qué momento empieza a correr el término para que se le pueda tener por desistida de la acción a una persona que no haga promoción alguna en un término de tres meses, siempre y cuando esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Creemos que la interpretación adecuada es que empiece a correr el término, a partir de la última actuación que exista en los autos y que a partir de ella, es cuando el actor tiene la obligación de promover en el expediente.

2. Otra interrogante que nos surge, y que la Ley Federal del Trabajo en este capítulo no resuelve, consiste, en que a los tres meses en que en un expediente no se ha promovido por el trabajador, por conducto del Presidente y Auxiliar de la Junta, debe notificársele para que lo active; ahora bien, ¿desde ese momento empieza a correr el término para que opere la caducidad, o como nosotros creemos, sólo faltan otros tres meses, para que se cumplan los seis que el artículo 773 señala?

3. En el supuesto de que se cumpla el término de seis meses, para que opere la caducidad, y la parte demandada solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, pero el Presidente y Auxiliar de la Junta no cuidaron la inactividad del expediente y el Presidente no ordenó dentro de los tres meses se notificara al reclamante, que en caso de no promover, operaría en su contra la caduci-

dad; la Junta tendría la obligación de citar a las partes a una audiencia y de dictar resolución; ¿procederá o no, la caducidad en ese juicio?

Nosotros creemos que deberá decretarse la caducidad y en todo caso el actor podrá exigir la responsabilidad de éstos funcionarios en términos de lo dispuesto por los artículos 636, 637, 638, 639, 642, 643, 644, 645 fracciones III y IV, 646 y 647 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de las sanciones previstas en la Ley Federal de responsabilidades de los servidores públicos.

4. También apreciamos que este capítulo se contradice con los principios procesales del Derecho del Trabajo a que se refiere el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que este precepto indica, que el proceso del derecho del trabajo se iniciará a instancia de parte, y en este capítulo en ningún momento se contempla esa situación, sino que se impone obligación a funcionarios, para que de oficio lleven a cabo actos, que lo único que logran, es dar una sobreprotección a los trabajadores y provocar una desigualdad en el proceso.

Por todo lo anterior proponemos que se suprima este capítulo de la Ley Federal del Trabajo, en lo que refiere a la caducidad, ya que se pretende que desaparezca la institución jurídica de la caducidad, dentro del proceso del derecho del trabajo; y que para que vuelva a existir una igualdad procesal, y sea de justicia que cuando un actor o su abogado descuiden sus asuntos, merezcan una sanción; deberá existir sólo un artículo que diga: "se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. LA JUNTA, DE OFICIO,

una vez transcurrido este término, dictará la resolución que corresponda; el término empezará a contar a partir de la última actuación o acuerdo que existan en el expediente.

No se tendrá por transcurrido el término señalado - si están desahogadas las pruebas de las partes y sólo falta - que se dicte la resolución."

4.8. ARTICULO 775.

La exposición de motivos contenidos en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en lo conducente a este artículo, señala:

"En este capítulo XI del Título Catorce se da intervención expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, aquélla comisione a un Procurador - Auxiliar a efecto de que continúe el procedimiento."

Por otra parte, el segundo párrafo del artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo indica:

"Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera." (12)

Consideramos que este artículo también participa en

fomentar la desigualdad procesal de las partes, ya que únicamente se preocupa por proteger a la parte actora, y en consecuencia tiende a perjudicar al patrón, ya que será casi imposible que éste pueda tramitar una caducidad, mediante la cual ponga fin a un juicio que se interpuso en su contra y que pueda en determinado momento, traerle un deterioro económico.

Además, en el caso que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sea la que tramita el asunto, por ese solo hecho, el Procurador que tramita el juicio directamente, suponiendo que es un Licenciado en Derecho, tiene obligaciones y responsabilidades; entonces no entendemos porqué se duda de su capacidad, o porqué la Junta tenga que notificarle que deberá promover en un juicio; ¿acaso esto es igualdad procesal de las partes? consideramos que no.

Más absurdo nos parece que si un abogado particular es el que tramita el asunto y por su negligencia y olvido no promueve, la Junta pida la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que, le avise al actor, que deberá promover en su juicio y que si no tiene abogado lo pueda asesorar; ¿En este caso la Junta es un Juez o es parte actora en el proceso? ¿podremos considerar que existe igualdad procesal de las partes? A estas interrogantes, nosotros respondemos que desde luego la Junta actúa como apoderado de la parte actora, y que no podremos pensar en una igualdad procesal.

Además se contradice con el artículo 689 de la propia Ley ya que indica que son partes en el proceso, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el mismo y ejerciten acciones u opongan excepciones; en este caso, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no reúne ninguno de estos requisitos.

También se contradice con la fracción I del artículo

lo 692 de la Ley citada, que indica que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado y que cuando el compareciente sea apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos; y como podremos apreciar, al intervenir la Procuraduría en favor de un trabajador al que no patrocina (artículo 772), en ningún momento cumple con los requisitos señalados por la fracción I del artículo 692.

Tampoco la intervención de la Procuraduría, cuando no patrocina a un trabajador, cumple con lo establecido por el artículo 693 de la Ley, ya que la Junta podrá tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre y cuando, de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente los representan; y como vemos, cuando la Junta pide la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo hace sin que dicha Procuraduría de la Defensa sea representante o apoderado del trabajador; y entonces de qué sirve que el artículo 685 indique que el proceso del trabajo se dé a solicitud de parte, ya que como vemos el trabajador en ningún momento ha solicitado la intervención de la Junta, ni mucho menos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Por otro lado nos preguntamos ¿por qué aquí se solicita la intervención de la Junta y en la suplencia de la queja no? nuestra respuesta sería, porque la Ley está encaminada a sobreproteger al trabajador y a perjudicar a toda costa al patrón.

Proponemos que desaparezca todo el capítulo XI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo y que sólo quede

un artículo, el cual tratamos de redactar posteriormente, al analizar la inoperatividad del artículo 772 de la Ley.

4.9. ARTICULO 742, FRACCION XI.

Podemos resumir que la caducidad existe como una figura jurídica que opera por el simple transcurso del tiempo, es una sanción que se aplica a la parte actora por la falta de interés en un juicio.

"La caducidad es la sanción que la Ley Federal establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción." (13)

"Por el hecho de que el actor no promueva en el juicio durante cierto tiempo establece una presunción racional - que no es un deseo llevarlo adelante, que ha perdido su interés de proseguir la contienda y que sólo por desidia o por -- otros motivos no ha manifestado su voluntad expresa de darla por concluida." (14)

Para apoyar nuestros comentarios a lo que debería - ser la caducidad, nos permitimos presentar una tesis dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y deseamos que con el tiempo llegue a ser Jurisprudencia, y con ello pueda - desaparecer el Capítulo XI del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo.

"CADUCIDAD DE LA ACCION, ESTUDIO OFICIOSO DE LA.- Como el objeto de la caducidad es preestablecer el tiempo en que un derecho puede - ser ejercitado válidamente, la misma surge -

cuando se produce el hecho objetivo consistente en la inacción del titular del derecho durante el tiempo prefijado; en consecuencia el ejercicio del derecho es la forma por excelencia de extinción de la caducidad, por tanto debe tenerse presente que la no caducidad es una condición para el ejercicio de la acción y, en tal virtud, el estudio de esa cuestión -- tiene que hacerse oficiosamente por el -- juzgador. Amparo Directo 615/77.- Gloria Esperanza Villalón de Cavazos.- 8 de marzo de 1978.- 5 Votos.- Ponente: Jorge Olivera Toro.- SALA AUXILIAR Séptima Epoca, Volumen Semestral 109-114, Séptima Parte- Pág. 27.

SALA AUXILIAR Informe 1978 SEGUNDA PARTE, Tesis 8, Pág. 12."

De todo lo anterior podemos deducir que esta fracción que se comenta es inoperante, ya que si la caducidad opera por el transcurso del tiempo, y si se considera una sanción para la parte actora, por no cuidar su asunto, y si la Junta sólo puede actuar a instancia de parte, la propia Junta no tiene porqué notificarle, personalmente, a la parte actora, que deberá promover en su juicio, y que en caso de no hacerlo, operará la caducidad en su contra; en caso de que promueva se guiremos contemplando una desigualdad procesal.

Al respecto, los maestros Rafael Tena Suck y Hugo - Italo Morales comentan: "esta disposición es absurda, ya que en la Ley de 1931 la caducidad opera "IPSO FACTO", es decir, por el simple transcurso del tiempo, aún sin petición de partes; en la Ley de 1970, operaba cuando había dejado de formularse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento

dentro de cierto tiempo. El precepto actual, cierra la puerta a la procedencia de la caducidad en contra de los trabajadores, toda vez que la autoridad del trabajo, deberá recordarles la necesidad de promover a efecto de evitar la caducidad, ya que en caso contrario será sancionado." (15)

Proponemos que la fracción XI del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo desaparezca y consideramos que podría volver a ser funcional la caducidad, lo que traería como consecuencia la igualdad procesal de las partes en esa materia.

4.10. ARTICULO 784.

Como antecedente respecto a este artículo que se comenta, podemos decir que probar, es producir un estado de certidumbre en las personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho; también puede decirse que probar es evidenciar algo, ésto es, lograr que se perciba con claridad como nuestros ojos ven las cosas materiales. Aunque los términos probar y demostrar son sinónimos, con más frecuencia se usa la palabra demostrar, para referirse a la actividad que tiene como término la falsedad o verdad de un hecho.

Podemos afirmar, que la prueba en sentido estricto, es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulta necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, podemos decir que la prueba es todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros, y el propio juzgador, con el objeto de lograr la -

obtención de la certeza judicial, sobre los hechos discutidos y discutibles.

En resumen, podemos afirmar que la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad - de un hecho o de una afirmación, en el proceso.

El Maestro Trueba Urbina nos dice: "las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que -- fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquéllas, descansa indudablemente, sobre -- la base inmovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes, sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso -- son meras sobras de derecho o de hechos." (16)

El fin de la prueba es el Juez; es decir, el fin de la prueba es el de hacer que el Juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento encuentre la verdad.

Los medios o instrumentos de la prueba son todos -- aquéllos por virtud de los cuales el Juez obtiene los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad de los hechos manifestados por las partes en el proceso.

La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, no constituye obligación de probar sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados.

La carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber, es la necesidad que tiene su origen, no en la obligación legal sino en consideraciones de tipo realista de quién quiera eludir el peligro de que el laudo sea desfavorable, porque la aportación de pruebas conducen a formar la convicción de las Juntas sobre los hechos, de las acciones o -- excepciones, es decir, de las pretensiones procesales.

En las ideas tradicionales sobre la carga de la -- prueba, encontramos, que la carga de la prueba incumbe al actor y el reo debe probar sus excepciones, siguiendo los principios romanistas: "Semper necessitas probandi incubet ei -- qui agit", la necesidad de probar recae siempre sobre el actor, y "Qui excipit probare debet quod excipitur", quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone, principio tradicionalista de que la carga corresponde al actor, respecto de las acciones que ejercita, tiene por fundamento lógico el principio de que el que afirma debe probar, debe demostrar la verdad de los hechos, de su demanda. El reo, el demandado, debe probar sus excepciones, es decir, los hechos de los cuales se desprenden sus excepciones y defensas.

Un tercer principio tradicional dice que quién firma un hecho negativo, nada tiene que probar; este principio -- se fundó en las dos máximas del derecho romano: "Incumbit probatio, qui dicit, non negat", la prueba incumbe a quién afirma, no a quién niega; "negant is probatio nulla est", ninguna es la prueba del que niega, es decir, el que niega el hecho -- no está obligado a presentar prueba.

Los procedimientos modernos consideran esta carga -- como una necesidad que tiene su origen, no en una obligación, sino en la consideración de tipo realista de quién quiera eludir el riesgo de que la sentencia le sea desfavorable, ha de

observar la máxima diligencia en la aportación de todos los elementos de prueba conducentes a formar la convicción del Juez, sobre los hechos oportunamente alegados.

La carga de la prueba no supone, ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante; es una circunstancia de riesgo que consiste en que - quién no prueba los hechos que han de probar, pierde el juicio.

La carga de la prueba en materia de trabajo es actividad esencial de las partes; sin embargo en la Ley de la materia se autoriza a las Juntas a practicar de oficio diligencias probatorias, y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad. (Artículos 182, 809, 824 y 826).

Hay un criterio general, el de que el actor y demandado han de probar, respectivamente, los hechos constitutivos de su acción y de su excepción, más exactamente, que la prueba de los hechos prescindiendo del carácter que tengan, corresponde a la parte que los alegue. Es decir, que cada parte está en el caso de probar los hechos que alegue y que la falta de la actividad correspondiente a esta carga procesal supone el riesgo de ver desestimada la pretensión que ha ya formulado en la demanda o en la contestación.

En cuanto a la prueba de los hechos negativos, rechaza que, en general, no pueden ser probados, y admite la solución de que el que niega ha de probar cuando su negativa envuelva afirmación, que es, en realidad el caso más frecuente en la práctica.

De lo anterior, podemos decir que la aparición de este artículo, cae en una de las peores desigualdades procesa

les que se contienen en la Ley Federal del Trabajo, ya que - ahora basta, con que el actor manifieste en su demanda, que tenía las condiciones de trabajo que él decida, (inclusive - mintiendo) y ya no tiene ninguna obligación de probar; por - otro lado, aunque el patrón las niegue, tiene que probarlas, porque de lo contrario, se tendrán por ciertas esas manifes- taciones del actor; ¿no es ilógico? pero aún más, aunque el patrón demandado pruebe la falsedad del actor, no existe san- ción para éste, aunque haya incurrido en mentiras, nosotros creemos que la Ley Federal del Trabajo debe proteger los de- rechos de los trabajadores, pero no debe convertirlos en ham- pones ni debe tener tendencia de destruir las fuentes de tra- bajo, sino al contrario procurar que existan más para el bien del país en general.

Por otro lado consideramos que las fracciones III y VIII de este artículo, se contradicen con la fracción III- del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción III del artículo 804 expresa: que el - patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los controles de asistencia, cuando se lleven en el centro - de trabajo.

La fracción III del artículo 784, señala que corres- ponde al patrón probar las faltas de asistencia del trabaja- dor; y la fracción VIII del mismo artículo, también impone al patrón la obligación de probar la jornada de trabajo.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

a) Que si la propia Ley no obliga al patrón a lle- var controles de asistencia, como es posible que entonces lo obligue a probar la jornada de trabajo y las faltas de asis- tencia de sus trabajadores.

b) ¿Qué pasaría en el supuesto de que en una empresa no se lleven controles de asistencia y el trabajador sabiendo que la carga de la prueba es para el patrón, manifieste que trabajaba quince horas diarias?

Nos preguntamos al respecto: ¿se puede probar la jornada de labores, con el contrato individual de trabajo, en el que se pacta un horario de labores? ¿se puede probar con testigos que el trabajador no laboró horas extras? ¿o definitivamente, el patrón estará condenado a pagar tiempo extra - aunque no se haya laborado?

Nosotros, consideramos que el que afirma tiene la obligación de probar, y por lo mismo el actor debería acreditar cuántas horas extras laboró al servicio de su patrón, o en su defecto, deberá ser válido acreditar el horario de labores con el contrato individual de trabajo o con testigos.

c) En el caso de que en una empresa no se lleven controles de asistencia, y un trabajador falte cinco días en el período de treinta días, y como consecuencia el patrón rescinda su relación de trabajo, como lo dispone la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ¿cómo podrá acreditar esas faltas? ¿o no podrá llevar a cabo una rescisión de contrato justificada, permitiendo que todos sus trabajadores falten?

Creemos que en este caso únicamente podrán probarse las faltas de asistencia del trabajador con testigos; pero sin embargo, este artículo dice que el patrón deberá exhibir documentos, aunque no existan los mismos; entonces ¿dónde está la igualdad procesal de las partes? consideramos que en este artículo no existe.

Proponemos dos alternativas que podrían terminar con

estas contradicciones:

1) Que desaparezcan las fracciones III y VIII de -- este artículo, o que se agregue que no sólo con documentos el patrón podrá acreditar su dicho, cuando exista controversia -- sobre tales cuestiones y así por lo menos, con otras proban-- zas, podrá acreditar tales extremos.

2) Que desaparezca la fracción III del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo o que desaparezcan de dicha -- fracción las palabras "cuando se lleven en el centro de traba-- jo."

4.11. ARTICULO 787.

Tradicionalmente la confesión se ha clasificado en dos grupos:

1. Judicial y
2. Extrajudicial.

En este caso, la única que nos interesa es La Confe-- sión Judicial, que se formula en juicio ante juez competente, y con sujeción a las formalidades procesales establecidas al efecto, pudiendo ser expresa o tácita y espontánea o provoca-- da.

Es confesión expresa, la formulada con palabras y -- señales claras, que no dejen lugar a dudas; pudiendo ser ésta, a su vez, simple o calificada.

La confesión simple, es la que se hace por la parte, --lisa y llanamente--, afirmando la verdad del hecho objeto de la misma; la calificada es aquélla en que reconocida la ver-- dad del hecho por el confesante, agrega circunstancias que li

mitan o destruyen la intención de la parte contraria.

La confesión tácita o ficta es aquélla que se infiere de algún hecho o de un supuesto de la Ley, constituyendo - este tipo de confesión una presunción juris tantum.

La confesión sólo produce efecto en lo que perjudica al que la hace; pero si la confesión es la única prueba -- contra el absolvente, debe tomarse íntegramente, tanto en lo que favorezca como en lo que lo perjudique.

La confesión espontánea es la que hace el demandado al confesar los hechos de la demanda, de manera particular o general.

La confesión provocada puede serlo por la parte o por el Juez.

Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquier persona que ejercite actos - de dirección a nombre del principal cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

Cuando alguna pregunta se refiere a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla, podrán negarse a contestarla si los ignora. No podrá hacerlo, cuando los hechos por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aunque no sean propios.

De lo anterior, se desprende que en materia laboral no únicamente pueden ser absolventes las partes en el proceso, sino todas aquellas personas que ejerciten actos de dirección y administración a nombre del principal, siempre y cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos o por la naturaleza de los mismos deban serle conocidos.

Cuando la confesión se refiere a personas morales, - se desahoga por el representante jurídico de la misma o bien por aquella persona que acredite ante la Junta tener facultades para absolver posiciones.

La prueba confesional, en materia laboral, debe --- ofrecerse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, bastando sólo que así se exprese en dicha audiencia. Sin embargo, cuando se ofrece la confesión para hechos propios de determinada persona, bien sea el Gerente, Administrador, Jefe de Personal, etc., es necesario que se precise el nombre del mismo, debiendo relacionarse con los hechos propios del que debe absolver posiciones y que se le han imputado en la demanda o en la contestación de la misma, ya que de no ser así, las Juntas la rechazan acertadamente, en virtud de que no se les ha atribuido en los hechos que dieron margen al conflicto.

Una vez propuesta y admitida por la Junta, esta --- prueba, se señala día y hora para que se lleve a cabo la audiencia respectiva, sin que sea necesario, al ofrecer la prueba acompañar un pliego de posiciones, ya que las mismas se articulan en el instante de desahogar dicha prueba.

Consideramos, que lo inoperante de este artículo, - consiste, en la aplicación práctica que se hace ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en múltiples ocasiones le atribuyen hechos propios a personas que no ejercen actos de dirección y administración dentro de las empresas, en las demandas, y no obstante ello, la empresa al contestar la demanda, manifiesta que a la persona que se le atribuyen hechos propios no desempeña funciones de dirección y administración en la misma, y lo acredita en la etapa de ofrecimiento de pruebas; sin embargo, las Juntas no toman en consideración tal extremo y aceptan una confesional para hechos propios, que deberían desechar, perjudicando con ello a la parte patronal.

Creemos que para que se suprima esta irregularidad práctica, podría agregarse un párrafo a este artículo que señalara: "en el caso de que se atribuyan hechos propios a personas que no ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, o establecimiento, y sea acreditado tal extremo, la Junta deberá desechar la citación de tales personas - a absolver posiciones."

Consideramos que si se agregara este párrafo, ya no se prestaría a confusiones por parte de los funcionarios de las Juntas, ya que la interpretación de este artículo sería muy clara y por lo mismo sólo se aceptaría la confesional para hechos propios en los casos que el propio artículo indica.

4.12. ARTICULO 788.

Comentan los Maestros Tena Suck y Hugo Italo Morales:

"Como ya se precisó con anterioridad, las partes - podrán solicitar se cite a absolver posiciones "personalmente" a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación o bien, que por razones de sus funciones les deban ser reconocidos (artículo 878).

El anterior artículo constituye una novedad en el proceso laboral, y no hay que confundir el desahogo de una prueba confesional para hechos propios por parte de un funcionario de una empresa, con la obligación que tiene legalmente de absolverlas como representante de la empresa, cuan-

do los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, o bien en razón de las funciones que ejerzan le deban ser re conocidos, ya que la litis se integra con lo expresado en el escrito inicial de demanda, y la contestación, haciendo referencia de hechos en los que intervino una persona como representante del patrón."

"La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen (artículo 788)."

"Evidentemente, cuando las contra-partes sean citadas para absolver posiciones deben ser notificadas personalmente o por conducto del apoderado, sin embargo, tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá -- ser personal, ya que la persona que debe absolver posiciones en ese sentido, no es parte en el juicio; y, consecuentemente, no puede ser citada por conducto del apoderado de la empresa puesto que no es representante en lo personal de dicha persona." (17)

Consideramos que lo inoperante de este artículo, es la interpretación que le han dado algunos funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que cuando se ofrece -- alguna confesional para hechos propios de algún directivo de la empresa demandada y aún cuando el apoderado de la empresa demandada no es apoderado del directivo en cuestión, la Junta ordena que se cite por su conducto a dicha persona para que -- asista el día y hora que se señale a desahogar su confesión, apercibido que de no hacerlo se le tendrá confeso fictamente de las posiciones que se le articulen y que sean calificadas de legales y procedentes por la Junta.

Como consecuencia de lo anterior, se puede presentar una nulidad de actuaciones, toda vez que esa resolución va en contra de lo que dispone la fracción VI del artículo 142 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el auto que cite a absolver posiciones deberá ser notificado -- personalmente al absolvente y ésto tendría como consecuencia que el procedimiento fuera más lento y ocasionara perjuicio a las partes.

Consideramos que procedería la nulidad, en virtud de que si el apoderado de la empresa no lo es del directivo, no tiene porqué notificárselo por su conducto; y lo que procedería en ese caso, es que la Junta debería ordenar que se notificara personalmente al actor, por conducto de un actuario, la fecha de su confesional.

Proponemos que este artículo sea redactado de una manera más clara, para que no se preste a diversas interpretaciones y pueda ser causa de nulidades, y por ello proponemos la redacción siguiente: "La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente para el desahogo de la prueba confesional, ya sea como demandados o para hechos propios, apercibidas de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que se les articulen.

Cuando el absolvente tenga persona autorizada para ello, la notificación personal podrá hacerse a esta última, - el mismo día en que se dicte la resolución, si concurre al local de la Junta, o en el domicilio que hubiese designado, y si no se hallare presente, se le dejará una copia del - - acuerdo por el actuario.

Creemos que con esta proposición, cuando el actua-

rio tenga que notificar a un absolvente para hechos propios, en primer lugar se cerciorará si efectivamente labora para la empresa; en segundo lugar asentará en su razón, si efectivamente notificó al funcionario, o si por el contrario no desempeña funciones de dirección y administración; y en tercer lugar, por estos razonamientos ya no se detendría el proceso, toda vez que ya no se presentarían nulidades.

4.13. ARTICULO 804.

"Documento, en un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación -- del pensamiento; por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de -- los hechos controvertidos en el proceso.

El Maestro Eduardo Pallares lo define afirmando que "el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible."

Etimológicamente este concepto se deriva de "documentum", y éste del verbo "docere", que significa enseñar; -- es decir, medio de enseñanza. Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana y que su resultado sea la representación de algo, de un hecho o de algún acto".
(18)

"La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos y así los documentos se clasifican en:

- a) Públicos; y
- b) Privados.

"Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de facultad soberana.

Pallares define al documento público como aquél -- que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fé -- pública, en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de Ley.

Los documentos privados son aquéllos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 y 796, define y realiza la ya clásica clasificación (sic) de -- los documentos". (19)

"Son documentos privados aquéllos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, -- sin la intervención de notario ni de otro funcionario que -- ejerza cargo por autoridad pública, o bien con la interven- -- ción de estos últimos, pero sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones. También se considera como docu- -- mento privado la escritura defectuosa por incompetencia del -- notario o por otra falta en la forma, siempre que esté firma- da por los otorgantes. La garantía de la autenticidad del do- -- cumento privado está en la firma de quién lo autoriza; ésta -- es la que comunica al documento privado su fuerza probatoria."

"El valor probatorio de los documentos depende del sistema probatorio en que se inspire la legislación procesal aplicable". (20)

De todo lo anterior se desprende que no hay una forma específica para la elaboración de los documentos privados, ni que tales documentos deban ser registrados ante ninguna autoridad o funcionario que ejerza cargo por autoridad pública, para que tengan validez como medio probatorio en el derecho laboral mexicano.

Por otro lado, las fracciones II y III del artículo que se comenta, mencionan que el patrón deberá conservar durante el último año que labore el trabajador, y más un año -- después, de que se extinga la relación laboral, listas de raya o nóminas de personal, y controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo, no se indica cómo deben ser esas listas de raya o nóminas y controles de asistencia, de lo que se deduce, que el patrón podrá elaborarlas de acuerdo a sus programas de contabilidad, por lo que se refiere a los primeros y por lo que respecta a la asistencia, podrá llevarlo a mano, con tarjeta checadora o -- por el control que se ajuste a sus necesidades.

No obstante lo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no le dan validez a dichos documentos, si no tienen la firma de los trabajadores, lo que en ningún momento se indica en la Ley Federal del Trabajo, y por lo mismo, siempre condenarán al patrón al pago de horas extras, no obstante que los controles de asistencia cumplen con los requisitos para ser considerados como documentos privados, e inclusive cuentan con la firma de autorización de la tarjeta semanal o quincenal, según sea el caso, del representante legal de la empresa demandada.

Esto, sobre todo se presenta con mayor intensidad - en empresas o establecimientos que cuentan con mucho personal,

ya que es imposible controlar a 4000 empleados, para que chequen y firmen cuatro veces al día, ésto es, al ingresar, al salir a comer, al regresar de comer y a la hora de salida.

Además, existen tarjetas de asistencia que cuentan con espacios específicos para marcar tiempo extra y que deben de tener una firma de autorización para poder cobrarlo; aunque no se cumple con estos requisitos por parte de los trabajadores, por no tener autorización, y por no laborarlas, las Juntas no hacen caso y condenan a pagar tiempo extra; entonces ¿cómo se puede acreditar la jornada de labores? ¿de qué manera la Junta tendrá acreditado al patrón que no hizo trabajar a sus empleados horas extras? nos urgen estas preguntas, ya que basta que el actor diga que laboró tiempo extra, sin decir de que hora a que hora las laboró, y que días las trabajó, para que el patrón tenga que probar que no es cierto, con el riesgo que si los documentos que exhibe no son de la satisfacción de la Junta, será condenado a pagar el número de horas extras que se le ocurrió demandar al trabajador; o ¿se podrá probar tal extremo con una prueba testimonial?

Consideramos que para que se termine con esta injusticia y desigualdad procesal, se pueden tomar estas medidas:

a) Que desaparezcan las fracciones III y VIII del artículo 784 de la Ley, o que se agregue, que no sólo con la prueba documental, el patrón podrá acreditar su dicho, cuando exista controversia sobre cuestiones de jornada de labores, - faltas de asistencia y pago de horas extras.

b) Que desaparezcan las fracciones II y III de este artículo que se supriman las palabras "cuando se lleven en el centro de trabajo".

c) Que se agregue, a las fracciones II y III, en --

qué terminos deberán los patrones llevar las listas de raya - o nóminas de personal y controles de asistencia, para que tengan valor en la Junta.

d) En el caso que se adicionen las fracciones del artículo que se menciona en el inciso c), que se agregue una fracción que diga, "los actores deberán mencionar específicamente las horas y los días en que laboraron las horas extras", para que no se deje al patrón en imposibilidad de adecuada - defensa.

4.14. ARTICULO 813, FRACCION II.

"El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal.

Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

Se aduce que las partes no pueden ser testigos. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria - y a la buena fé de los que rindan su testimonio, por lo que - esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante, la relatividad, desprestigio, preparación, etc., de esta prueba, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es la prueba idónea y contundente para acreditar los extremos de la acción o de la excepción, según el caso."

"Se pueden clasificar a los testigos de la siguiente manera:

a) Testigos contestes. Son aquéllos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

b) Testigos abonados. Son aquéllos que no pudiendo calificarse en su declaración por no haber muerto o hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.

c) Testigos idóneos. Son los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fé y credibilidad en lo que testifican.

d) Testigos aleccionados. Como tales deben considerarse las declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende que fueron aleccionados.

e) Testigos sospechosos. Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar." (21)

La función de la prueba testimonial consiste en la elaboración en el proceso de personas ajenas a la relación jurídica procesal, reviste el carácter de una obligación jurídica, es decir, la persona llamada a declarar está obligada a hacerlo; tiene el deber de ayudar a las funciones de la justicia poniendo a disposición del Tribunal los conocimientos que tenga sobre un determinado hecho, esta obligación según Kisch, no comprende únicamente a los ciudadanos sino también a los extranjeros.

La prueba testimonial es el mejor y más difícil medio de prueba que reglamenta la Ley, ya que la misma puede -- ser a la vez un factor que determine el resultado de un litigio en forma satisfactoria o bien lo contrario a éste. La --

testimonial es el elemento probatorio que siempre está condicionado a factores internos o de carácter externo los que, como se dan en personas extrañas al juicio, es obvio que por lo general no tienen interés en éste, lo que da por resultado -- que una persona habiendo presenciado los hechos en el momento de reproducir su declaración al respecto, no los recuerda tal cual sucedieron o bien los falsea; ocurriendo lo contrario en la mayoría de los casos cuando el testigo no presenció los hechos y que en consecuencia es falso, pero que, aleccionado -- por la parte que lo presenta para su desahogo, concuerda con el acaecimiento de los hechos.

Casi se puede asegurar que el 90% de los conflictos laborales individuales, su solución se determina con la prueba testimonial, pues con dicha prueba se puede acreditar la justificación de la rescisión de la relación de trabajo llevada a cabo por el patrón, por la mayoría de las causas establecidas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como, la rescisión del contrato individual de trabajo, llevada a cabo por el trabajador, por la generalidad de las causas establecidas en el artículo 51 de la Ley de la Materia.

De todo lo anterior se desprende lo importante que es la prueba testimonial; lo que a nuestra consideración es -- inoperante de esta fracción, es que no está bien regulada y puede prestarse a diversas interpretaciones que en determinado momento pueden perjudicar a cualquiera de las partes.

Las interrogantes que nos surgen en relación a esta fracción son las siguientes: ¿Qué pasaría si la Junta pone a disposición de la contra parte el interrogatorio por escrito, para que se formulen las repreguntas a los testigos y esta -- parte se abstiene de hacerlo, manifestando que se reserva su derecho para formularlas en el momento que la autoridad exhortada señale fecha para que tenga verificativo la audiencia --

testimonial? ¿Esta parte deberá señalar domicilio dentro de la jurisdicción de la Junta exhortada, para que se le notifique personalmente el día y hora en que tendrá verificativo el desahogo de dicha audiencia? ¿o deberá notificarse por boletín de la Junta o por sus estrados, la fecha para la celebración de la audiencia?

Nosotros creemos que la parte contraria se abstiene de exhibir, pliego de repreguntas, pero expresamente manifiesta a la Junta que se reserva su derecho para hacerlo en la audiencia que tendrá efecto ante la autoridad exhortada, si deberá aceptarse por parte de la Junta en esos términos, ya que de lo contrario le quitaría el derecho a esa parte de poder demostrar que los testigos ofrecidos no son verídicos, ni contrastes, ya que primero tendrá que oír las respuestas a las preguntas directas y en base a ello formular sus repreguntas.

Consideramos que cuando la parte que tiene que repreguntar a los testigos, señale domicilio dentro de la jurisdicción de la Junta exhortada, la Junta exhortante al enviar su exhorto, deberá incluirlo para que se le notifique personalmente el día y hora en que se llevará a cabo el desahogo de la prueba testimonial, en términos de la fracción XII del artículo 742 de la propia Ley; y si ante la autoridad exhortante no se señaló domicilio dentro de la jurisdicción de la autoridad exhortada, ésta última notificará en términos del artículo 746 de la Ley, para la celebración de la audiencia citada.

Por otro lado, también consideramos que cuando la parte que exhiba el interrogatorio para los testigos, manifieste que se reserva su derecho para ampliarlo o modificarlo el día y hora que la autoridad exhortada señale para que tenga verificativo el desahogo de la audiencia, la Junta debe --

aceptar tal situación, ya que de lo contrario también dejaría a dicha parte sin posibilidad de acreditar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, y su prueba testimonial, no sería tomada en cuenta al momento de dictarse resolución.

Por todo lo anterior y para que queden incluidas - todas estas consideraciones, proponemos que se modifique - - esta fracción y que quede redactada de la siguiente manera: "Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la -- Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar -- interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser - - examinado el testigo, pudiendo expresamente reservarse su - derecho de ampliarlo o modificarlo el día de su desahogo, o podrá reservarse expresamente su derecho para interrogar al testigo, el día y hora que se señale para tal efecto; y en - caso de no hacerlo así, se le declarará desierta. Asimis-- mo, y en caso de exhibir interrogatorio, deberá anexar copia del mismo, el que se pondrá a disposición de las demás par-- tes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas, en sobre cerrado, o manifiesten por - escrito que se reservan su derecho para hacerlo el día en -- que se lleve a cabo la diligencia.

"Para el caso de que las partes se reserven su derecho para repreguntar a los testigos, deberán señalar domicilio dentro de la residencia de la Junta ante la cual se desahogará la diligencia, para que puedan ser notificados personalmente el día y hora en que se llevará a cabo la misma, y para el caso de que no lo hicieran, se les notificará en términos del artículo 746 de la propia Ley."

4.15. ARTICULO 815, FRACCION IIIA

Como ya hemos visto, la función de la prueba testimonial, consiste en demostrar la existencia de algunos de los hechos controvertidos por las partes, pues lo hechos constituyen el objeto de la prueba; en cambio, el derecho, en términos generales no es objeto de prueba, esto se debe a que los hechos siempre cambian, nunca son los mismos; el derecho, especialmente la Ley positiva, es estable, es fija, se presume que es conocida por todos.

La Testimonial consiste en demostrar en el juicio, la verdad de los hechos controvertidos por la parte que la ofrece, ya sea para demostrar un hecho propio, o probar la existencia de un hecho del contrario.

Lo inoperante de esta fracción, lo encontramos en la práctica, toda vez que no ha habido uniformidad de criterios, para resolver qué apercibimiento ha de decretarse, cuando una de las partes solicitase identifique a los testigos que presenta la contraria: los acuerdos que dictan las Juntas al admitir las pruebas y señalar fecha para su desahogo, son ilegales y contrarios a la Ley, ya que el apercibimiento que hacen a las partes, que presentarán a sus testigos, consiste

en mencionar que "los vestigos deberán identificarse a satisfacción de la Junta en el momento de la diligencia, ya que en caso contrario se declarará la deserción de los mismos, con fundamento en el artículo 815 de la Ley de la Materia."

Es ilegal, toda vez que la Ley, establece que si el testigo no se identifica en el momento de la audiencia, tendrá tres días para hacerlo; por otra parte es ilegal, porque en ningún momento los acuerdos señalan en qué consiste identificarse "a satisfacción de la Junta", ya que en las audiencias y de acuerdo al estado de ánimo de auxiliares o presidentes de las Juntas, aceptan o desechan a su puro criterio, las identificaciones de los testigos, causando con ello graves perjuicios a las partes en el juicio.

Asimismo, cuando una parte solicita se deseche la testimonial de su contrario, porque no se identifican los testigos, las Juntas han adoptado los siguientes criterios y resoluciones:

A) Se niega tal solicitud porque la Ley no lo señala.

B) Se concede el término de tres días al testigo para que se identifique, sin apercibimiento alguno.

C) Se concede el término de tres días al testigo para que se identifique, apercibiendo que de no hacerlo, se dará a su declaración el valor probatorio que proceda, en el momento de dictarse el laudo.

D) Se concede el término de tres días al testigo para identificarse, apercibiendo que de no hacerlo, no se dará valor alguno a su declaración.

E) Se hace efectivo el ilegal apercibimiento al tes

tigo, por no haberse identificado a satisfacción de la Junta, en el momento de llevarse la diligencia y se declara la deserción de dicha prueba.

Para terminar con este problema, proponemos que se establezca como nueva redacción para esta fracción, la que a continuación señalamos, esperando que en caso de que algún -- día se aceptara, las Juntas la respetarán y no sigan dictando sus ilegales acuerdos; sugiero que "el testigo deberá identificarse ante la Junta, con cualquier documento que contenga - su nombre, firma y fotografía reciente, cuando así lo pidan-- las partes y si no pueden hacerlo en el momento de la audien- cia, la Junta le concederá un término de tres días para ello, apercibiendo que en caso de no ser así, no se dará valor algu no a su declaración."

4.16. ARTICULO 824.

La prueba pericial es aquélla en la cual son necesarios conocimientos en alguna ciencia o arte; es de todas las pruebas, la más técnica.

Perito, es la persona entendida en alguna ciencia o arte, que para los efectos del proceso, puede ilustrar al - - Juez o al Tribunal acerca de los diferentes aspectos de una - realidad concreta, para cuyo examen se requieren conocimien-- tos especiales, en mayor grado, que los que entran en el cau- dal de una cultura general media.

Todo perito debe de reunir dos condiciones básicas: competencia e imparcialidad.

Cuando los dictámenes rendidos por los peritos de - las partes son contradictorios, los tribunales de trabajo se ven en la necesidad de designar peritos terceros para el me-- jor esclarecimiento de la verdad.

Se entiende desahogada la prueba pericial cuando los peritos, ya sea verbalmente, o por medio de dictámenes, han expresado su opinión ante la Junta, en la inteligencia de que cuando estos dictámenes son escritos, deben ser ratificados ante los Tribunales.

El dictamen, es un medio de ilustrar al juzgador sobre cuestiones acerca de las cuales éste carece de preparación para formarse un juicio acertado, les proporciona elementos imprescindibles para orientarle en la apreciación de una cuestión técnica directamente relacionada con el negocio y, por consiguiente, de influencia para la resolución del caso sobre el cual esté obligado a juzgar.

Lo inoperante de este artículo, consideramos que -- consiste, en la desigualdad procesal en la que deja a las partes, en especial las fracciones I y IIF que si la parte actora, no ofrece la prueba pericial, por descuido o porque no le convenía, la Junta de oficio le suple el ofrecimiento de la prueba, y en cambio al patrón que no la ofrece, o que no presente su perito, le tiene por desierta dicha probanza.

Cuando el artículo que comentamos sólo otorga la libertad de señalar perito a la parte actora, establece una facultad que no tiene como finalidad el arribo al conocimiento de la verdad jurídica, sino exclusivamente la de ayudar al -- trabajador obviamente, en perjuicio del patrón.

Ese trato diferente, esa desigualdad procesal, pero sobre todo este trato que no tiene por objeto encontrar la -- verdad, sino, en algunos casos, inclusive encubrir la mentira, no puede ser jurídico, ni constitucional.

El objeto principal de la prueba pericial es como -- ya indicamos, que el juzgador llegue a conocer la verdad, por

técnicas que desconoce, pero que al ayudarse de peritos, puede lograrlo, pero si sólo lo hará en beneficio del trabajador, nunca llegará a una verdad jurídica.

Por lo tanto creemos que este artículo debería desaparecer, y en su lugar redactar otro que señalara: "la Junta prevendrá a las partes para que presenten a sus peritos en la audiencia que para tal efecto se señale, apercibiendo al oferente, de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta, y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito que se encuentre presente."

"las partes podrán solicitar a la Junta que les designe un perito, exponiendo las razones que les impida el poder designarlo y presentarlo a rendir su dictamen para que la Junta lo designe y pueda llevarse a cabo el desahogo de esta probanza."

"En el supuesto de que la Junta designara perito a cualquiera de las partes y no se presentara el día y hora señalados para que rinda su dictamen, la Junta de oficio señalará nuevo día y hora para que tenga lugar la audiencia; y en caso de que no se presentara el perito, la Junta designará a otro, para que pueda desahogarse tal probanza."

Consecuentemente con lo anterior, debería reformarse la fracción III del artículo 825 que entonces deberá decir: "la prueba deberá desahogarse con el perito que concorra, salvo en el caso a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, y la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias, para que comparezca el perito."

Creemos que con esta reforma, ya existiría igualdad procesal y se evitaría el gran abuso que hacen los abogados -

de los actores, ya que como la ley los sobre-protege y no los obliga, no son litigantes que hagan que el Derecho del Trabajo sea respetado, sino que se dedican a jugar tanto con las -empresas, como con los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, lo que es poco serio.

Insistimos en manifestar que somos partidarios que la Ley Federal del Trabajo, proteja los derechos de los trabajadores, pero que no cree una mafia que se dedique a destruir a sus propios compañeros y a las fuentes de trabajo, -por lo que debe imponerles obligaciones que los haga ser responsables.

4.17. ARTICULO 828.

"El reconocimiento de inspección, es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia." (22)

"La corte ha dicho que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, -- que no requieren de conocimientos técnicos especiales." (23)

"En esa virtud la inspección consiste en el exámen que el Juez hace directamente del hecho que se quiere probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal modo, que lo perciba con -sus propios sentidos y se le haga saber al tribunal." (24)

"De lo anterior se advierte que las pruebas deben referirse a todos los hechos contenidos en la demanda y contestación, que no haya sido confesados por las partes, - puesto que los oferentes al proporcionar la prueba de inspección, si no precisan y detallan cuáles son los documentos re

lacionados con la litis y el objeto de la misma, no debe ser admitida y, por lo tanto, procede su desechamiento." (25)

La prueba de inspección, que puede ser rendida por las partes, en la etapa de ofrecimiento de pruebas en el derecho laboral, tiene como objeto el examen de documentos y objetos que no se encuentren en autos, sino fuera del tribunal, y en ocasiones de lugares (generalmente, cuando se ofrece como prueba en tachas a testigos); dicha inspección es realizada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por conducto de un actuario, para recoger las observaciones directas de sus sentidos, sobre las cosas que son objeto del pleito, o que tienen relación directa con él.

La prueba de inspección de libros, documentos, objetos y lugares, la desahogan los tribunales del trabajo, de acuerdo con la facultad que les otorga la Ley, ya sea en los sitios donde se encuentran aquéllos o en las propias Juntas, a efecto de dar fé de las particularidades a que se contraiga la prueba; los tribunales de trabajo, tienen libre acceso para desahogar dichas pruebas, a cuyo efecto disponen de todos los medios de apremio establecidos por la Ley, con el objeto de que la práctica de las diligencias respectivas obtengan la eficacia debida.

Consecuentemente con lo anterior, consideramos que lo inoperante de este artículo consiste en que la Junta, aperciba a la empresa, que en caso de no exhibir los documentos que indica la actora, se tendrá por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

Esto es ilegal por las siguientes razones:

a) Porque la Junta antes de dictar su apercibimiento, debería oír la razón de la empresa, en el sentido de sa-

ber si cuentan en la misma con los documentos que unilateralmente ha mencionado la parte actora, y para el caso de que no se lleven esos documentos, porque la propia Ley no los obliga a tenerlos (artículo 804, ejemplo: listas de raya o nóminas - de personal; controles de asistencia), la Junta podrá aceptar la prueba, manifestando expresamente que se admite sin preju^zgar sobre la existencia de tales documentos, para que al momento de dictarse resolución, no se afecte a la empresa y al momento de dictarse el apercibimiento, no se le deje en imposibilidad de adecuada defensa;

b) Porque la Junta, para aceptar la prueba, debe limitarla al tiempo a que se refiere el último párrafo del artículo 804 de la Ley, y no aceptarla por todo el período que señale la parte actora, ya que siempre viola este artículo en perjuicio del patrón;

c) Porque la Junta debe desechar los puntos que han sido confesados por las partes o los que no tengan relación con la litis (situación que sólo pocas veces lleva a cabo).

Por lo anterior, consideramos que podría modificarse este artículo y quedar redactado de la manera que a continuación se indica, con el objeto de contemplar todo lo que -- hemos manifestado y las partes tengan una igualdad en el proceso: "si los documentos y objetos sobre los que versará la inspección en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que en el caso de no exhibirlos, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar; pero si sobre los documentos que versará la inspección no se acostumbra llevar en el establecimiento o empresa, por no ser obligatorios, la Junta podrá aceptar la prueba sin prejuzgar sobre la existencia de tales documentos o desechar la probanza; cuando la prueba se ofrezca por períodos mayores a los permitidos por la propia Ley, la Junta aceptará la prueba, limitán

dola exclusivamente a tales períodos permitidos; cuando los hechos que se pretenden probar con la inspección hayan sido confesados por las partes o no formen parte de la litis, la Junta de oficio, los desechará de plano. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan; una vez admitida la prueba por la Junta, se señalará día y hora para su desahogo."

Creemos que con ésta redacción, sería muy diferente el desahogo de esta probanza, porque en primer lugar ya no inventarían datos falsos los abogados de los actores, en especial, que siempre pretenden cobrar horas extras que no laboraron los trabajadores, y porque en segundo lugar, el patrón si estaría en posibilidad de desvirtuar las mentiras que se contienen en las demandas, y podría reforzar las excepciones y defensas, que se plantean al contestar las mismas, estando así en posibilidad de una adecuada defensa, sobre todo porque hechos que no forman parte de la litis, no serán tomados en cuenta, ya que muchas veces es en la inspección, en donde los actores quieren probar hechos nuevos que les traigan ganancias que no les corresponden.

4.18. ARTICULO 873.

"El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la Ley una tramitación específica (artículo 870), es decir, constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley, como lo serían los especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica, etc." (26)

"En el procedimiento ordinario no se crean en los -

laudos condiciones nuevas de trabajo, como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas en el caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes. Recordamos las tres funciones de las Juntas: conciliar, decir el derecho y crear el derecho." (27)

"La Ley ha establecido que el procedimiento se iniciará con la simple presentación del descrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o a la -- Junta Especial correspondiente, ese mismo día (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción no obstante que la Junta sea incompetente." (28)

"Cabe señalar que en el derecho procesal del trabajo no se exige forma determinada dada la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como demandados haya para correrles traslado, con objeto de que conozcan todos y cada uno de ellos las pretensiones del actor -- (artículo 872), y queden debida y formalmente emplazados a juicio." (29)

"Este perito deberá expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ser acompañado -- de las pruebas que se consideren pertinentes; pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad (artículo 872), que rige en el procedimiento laboral, en diferencia con el proceso civil que no señala este requisito.

El pleno o la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de

pruebas." (30)

"En el mismo acuerdo de admisión se ordenará notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación (antes tres días) por lo menos, acto formal denominado emplazamiento, para dar oportunidad a las partes no solamente de preparar la contestación a la demanda, sino también las pruebas que deberán rendir y desahogar, so pena de nulidad (artículo-873)."

"En la notificación de la audiencia a las partes, - debe consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo -- por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario), y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la citada audiencia (artículo 873), ya que si no se apercibe no podrán darse las consecuencias legales." (31)

Lo que consideramos inoperante de este artículo, ya lo analizamos en el comentario que hicimos en el estudio del artículo 686, en el cual dimos nuestros puntos de vista, en lo relativo a la desigualdad procesal, de que son objeto las partes.

A manera de resumen, podemos señalar que consideramos injusto que la Junta tenga la calidad de Juez y parte, toda vez que la Junta tiene la obligación de ser una especie de apoderado del trabajador, pues debe corregir, aclarar o modificar la demanda, cuando al admitir ésta, aprecie o se percate que no comprende todas las prestaciones que debería demandar el trabajador, según los hechos que relata en ella; por lo que rompe el principio de igualdad de las partes en el proceso.

También nos parece que con esta disposición se tra-

ta de proteger a los abogados y representantes de los trabajadores, considerándolos, como incapaces para poder realizar un buen escrito de demanda, quitándoles la seriedad y obligaciones inherentes a un profesionista y convirtiéndolos en abogados de segunda clase.

Indicamos también, que deja a la demandada en imposibilidad de adecuada defensa, ya que no regula el supuesto de que amplíe la demanda, ni cuando se le notificará al patrón, y cuánto tiempo tendrá éste para contestar dicha ampliación o si deberá ser contestada esa ampliación en la etapa de demanda y excepciones.

Por otro lado nos urge otra interrogante, en el sentido de saber qué pasa, si el trabajador no subsana la demanda en el término de tres días que se le concedió para ello; y al respecto podemos comentar lo siguiente:

a) La fracción II del artículo 878 indica que si no subsanó las irregularidades que se le indicaron, la Junta en la etapa de demanda y excepciones lo prevendrá para que lo haga en ese momento; y si no lo hace ahí, la Junta lo hará de oficio o precluirá su derecho para hacerlo?

b) Que esta fracción se contradice con lo manifestado por el artículo 739 de la Ley en el sentido de que transcurridos los términos fijados a las partes se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía, dejando totalmente desprotegida a la parte demandada ¿si esta situación se peleara en un amparo, sería procedente?

Creemos que lo que procedería sería, que la parte actora debería perder su derecho para corregir su demanda, --

por lo que la litis queda planteada con la demanda y la co--testación a la misma y por otro lado no procedería al amparo políticamente hablando, ya que se tendría que modificar la --Ley (lo que nos parece excelente que se hiciera), pero jurídicamente desde luego debería proceder, ya que es una clara con--tradicción en la Ley.

Por todo lo anterior proponemos que desaparezca to--talmente el segundo párrafo de este artículo, o que se dé vis--ta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o al abogado del actor, para que sean ellos quienes subsanen las irregula--ridades si es que consideran que existen las mismas; con ésto se evitará que la Junta sea Juez y parte, y para que si en el término de tres días no hace aclaración alguna, se les tenga por perdido su derecho para hacerlo; consecuentemente, debe--rán quedar únicamente como texto de la fracción II del artícu--lo 878, lo siguiente: "el actor expondrá su demanda, ratifi--cándola y precisando los puntos petitorios."

Independientemente de todo lo anterior, existe otra desigualdad procesal en este artículo, al señalar que al de--mandado se le aperciba de tenerlo por inconforme con todo --- arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y --por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, y que al actor no se le haga apercibimiento algu--no, volviéndolo irresponsable y provocándolo a que demande --cuantas veces quiera, ya que no tiene obligación alguna, si--tuación que aprovechan sus abogados para no darle seriedad a los asuntos.

Por lo tanto proponemos que se agregue un apercibi--miento al actor que no comparece, aplicando la misma sanción que se establece en el artículo 927, fracción II de la propia Ley, y entonces quedaría la redacción de la siguiente manera: "... y ordenando se notifique a las partes con el apercibi---

miento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, y al actor si no se presenta a la audiencia, el de tenerlo por desistido de la demanda interpuesta y como consecuencia se ordene el archivo del expediente, como asunto total y definitivamente concluido."

Como consecuencia de lo anterior, también deberá reformarse el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley y deberá quedar en los siguientes términos: "si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se le tendrá por desistido de su demanda y se ordenará el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido."

Insistimos en que sólo con estas reformas se podría dar una igualdad procesal de las partes, por lo menos en los aspectos de que se trata en estos artículos.

4.19. ARTICULO 876, FRACCIONES I y VI.

Con respecto a este artículo, nos podemos preguntar si la conciliación deberá hacerse por conducto de la autoridad de más alta jerarquía de los patrones, cuando son personas morales, o si la representación podrá acreditarse de otra forma.

Creemos definitivamente no será necesario que tenga que presentarse la autoridad máxima de las empresas, ya que pueden delegar esas funciones a otros representantes legales llamados apoderados, tal y como lo señala el contrato de mandato, y en especial, los artículos 2554 y 2587 del Código Civil para el Distrito Federal, que a la letra dicen:

"ARTICULO 2554.- En todos los poderes generales pa-

ra pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la Ley, para que se entiendan -- conferidos sin limitación alguna.

En los poderes generales para administrar bienes, -- bastará expresar que se dan con ese carácter para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos.

Cuando se quieran limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, se consignarán las limitaciones, o los poderes serán especiales.

Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen." (23)

"ARTICULO 2587.- El procurador no necesita poder o cláusula especial, sino en los casos siguientes:

- I. Para desistirse;
- II. Para transigir;
- III. Para comprometer en árbitros;
- IV. Para absolver y articular posiciones;
- V. Para hacer cesión de bienes;
- VI. Para recusar;
- VII. Para recibir pagos;
- VIII. Para los demás actos que expresamente determine la Ley.

Cuando en los poderes generales se desee conferir - alguna o algunas de las facultades acabadas de enumerar, se - observará lo dispuesto en el párrafo primero del artículo --- 2554." (33)

Por lo anterior consideramos que las Juntas no han sabido interpretar la reforma procesal de 1980, ya que por su propia voluntad, quieren imponer que en el proceso laboral no exista el contrato de mandato, como si no estuviera debidamente reglamentado en la Ley, en los artículos antes transcritos, o pretenden crear un nuevo tipo de contrato, según su forma - de pensar, al pretender que únicamente se considere representantes legales a los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, o establecimiento, según lo señalan en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo; sentimos que es tán equivocados, ya que dicha representación no se refiere a un proceso, sino a la representación en la vida diaria de la empresa; por lo que pensamos, que son representantes del patrón o pueden serlo, ante las autoridades del trabajo, quienes tengan un poder que los acredite como tales.

De lo expuesto, se desprende que la fracción I de - este artículo se contradice con las fracciones II y III del - artículo 692 de la propia Ley, que autoriza correctamente a que las partes comparezcan a juicio en forma directa o por -- conducto de apoderado legalmente autorizado.

Como podemos ver, esta situación trae como consecuencia una desigualdad de las partes en el proceso, lo que no fué la intención del contenido de la exposición de motivos, para las reformas de 1980, por lo que debemos de luchar para evitar lo, a toda costa.

Por lo tanto, proponemos que se reforme esta fracción y que quede de la siguiente manera: "las partes podrán comparecer personalmente o por conducto de sus abogados, asesores o apoderados."

Con esta redacción, este artículo estaría de acuerdo con el 692 de la propia Ley y se respetaría el contrato de mandato, evitando con ello que en la práctica las Juntas perjudiquen al patrón, por su pésima interpretación a las Leyes.

Por otro lado, la fracción VI del artículo citado, también es ilegal en base a las mismas consideraciones, y máxime que los funcionarios de las Juntas, no se han dado cuenta aún, que este precepto dice que las partes deberán presentarse personalmente, pero no dice que no puedan comparecer -- sus abogados, asesores y apoderados.

Esta fracción además se contrapone al artículo 713 que establece, que en las audiencias que se celebren, se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados (que es lo mismo), salvo disposición en contrario de la Ley; y en todo caso la única disposición en contrario sería la fracción I del artículo 876, que ya comentamos.

Debe tomarse en consideración que todo representante legal es un apoderado; que a los abogados se les pretende impedir el libre ejercicio de su actividad, lo que va en contra de la constitución (su artículo 5o.); que de seguirse aplicando esta mala interpretación, se viola en perjuicio del patrón la garantía de audiencia que consagra el artículo 14 - Constitucional.

En consecuencia proponemos que desaparezca la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que es

tá contenida en la fracción V del propio artículo y así los apoderados podrán comparecer en la etapa de demanda y excepciones y podrán contestar demandas y hacer la contra-réplica en caso de ser necesario.

Las demás consideraciones sobre la representación legal ya han sido analizadas en este mismo trabajo.

4.20. ARTICULO 878, FRACCION II.

Con respecto a este artículo, ya hemos hecho algunos comentarios y a manera de resumen comentamos lo siguiente:

a) Que existe una desigualdad procesal entre las partes; ya que la Junta no puede realizar labor de juez y parte en los juicios, toda vez que si la Junta previene a la parte actora para que subsane irregularidades, después no podrá dictar laudo en contra de sus propias correcciones, o por lo menos, es una presunción de que será más difícil que lo haga; por ello los trabajadores cuentan con una Procuraduría de la Defensa del Trabajo que los asesora gratuitamente.

b) La fracción que comentamos, se contradice con el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley, que indica que la Junta prevendrá al actor, para que en el término de tres días subsane las irregularidades que la propia Junta haya indicado; y al momento de la audiencia ya precluyó ese derecho.

c) Esta fracción, también se contradice con el artículo 738 de la Ley, que indica que transcurridos los términos que se señalen, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía, de lo que se desprende que si en el término que le concedió la Junta, no subsanó las irregularidades que se le indicaron, ya no podrá hacerlo en la audiencia de demanda y excepciones.

d) También hemos comentado que con todo lo anterior la Ley le resta valor a los abogados que representan a los -- trabajadores, considerándolos incompetentes, y desprestigia -- esta rama del derecho, ya que fomenta a que sigan litigando -- los famosos "coyotes".

e) Por todo lo anterior ya hemos propuesto que se -- exija el título de Licenciado en Derecho, para litigar en ma-- teria laboral, y que únicamente quede como redacción de esta fracción: "el actor expondrá su demanda, ratificándola y pre-- cisando los puntos petitorios.

Por otro lado, esta fracción también es inoperante, toda vez que indica que el actor podrá modificar su demanda en la etapa de demanda y excepciones, pero en ningún momento señala si el demandado deberá contestar la modificación en -- ese momento, o si se deberá suspender la audiencia, señalándo-- se nuevo día y hora para que tenga verificativo la misma, pa-- ra que el demandado pueda contestar dicha modificación, y pue-- da preparar las pruebas que juzgue convenientes.

Al respecto las Juntas han adoptado los siguientes-- criterios:

1. Si se trata de una aclaración o precisión de la demanda, debe entenderse que consiste en una explicación de -- los hechos expuestos en la misma, esto es, esclareciendo la -- ambigüedad, obscuridad o confusión que pueda haber, lo que no implica modificar o variar el sentido de la demanda. Por con-- siguiente la demandada estará obligada a contestarla, puesto que es de suponerse que comparece con pleno conocimiento de -- su relación contractual de trabajo con el actor.

2. Si se trata de una modificación de la demanda, --

esto es, un cambio de la misma, aplicándola o adicionando los hechos, por equidad a petición de parte, deberá suspenderse - la audiencia señalando una nueva fecha para su celebración, - dentro del término legal, a fin de dar oportunidad al demandado de contestar y preparar sus pruebas; toda vez que en la -- misma audiencia de demanda y excepciones, en la etapa subse-- ciente, deben ofrecerse las pruebas y para el demandado, no - sólo será difícil contestar la demanda repentinamente, sino - que además se le dejaría en estado de indefensión para prepara-- r y ofrecer las pruebas en ese mismo acto, en relación con - variación de la demanda.

3. No se considera como modificación a la demanda - el planteamiento de nuevas acciones (pretensiones), que impli-- que cambiar la naturaleza de la acción intentada en la deman-- da inicial, (por ejemplo, que se haya demandado el despido in-- justificado y posteriormente se demanda la rescisión del con-- trato por causa imputable al patrón); esto podía hacerse con la Ley de 1970, pero a partir de las reformas de 1980, es in-- congruente con la facultad de la Junta, de subsanar la deman-- da, y en tal caso, se trataría de una nueva demanda, con los efectos jurídicos correspondientes.

En relación con este punto, nos surge otra duda, que consiste en saber, si cuando el actor modifica o amplía su de-- manda, la Junta deberá señalar nuevo día y hora para la cele-- bración de la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimien-- to y admisión de pruebas, en términos de lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley, en el sentido de señalarla por lo me-- nos diez días después de que el demandado tuvo conocimiento - de tal situación.

Por todo lo anterior, proponemos dos soluciones, pa-- ra terminar con estas contradicciones e interrogantes:

1. Que desaparezca la palabra "modificándola" y que quede firme la proposición que anteriormente expusimos respecto a los propios comentarios relativos a esta fracción.

2. En caso de que no se acepte la anterior solución, ampliar esta fracción, con lo siguiente: "para el caso de que el actor modifique su demanda, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y señalará después de diez días, nuevo día y hora para que tenga verificativo la misma; entendiéndose por modificación a la demanda, que el actor haga el planteamiento de nuevas prestaciones, ya que si es de nuevas acciones, éstas serán desechadas de plano de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 de la propia Ley."

Con esta última solución creemos que aunque continuaría la desigualdad procesal, por lo menos ya no se dejaría al demandado en total imposibilidad de adecuada defensa, ya que tendría tiempo para poder contestar esa ampliación, para preparar sus pruebas en relación a la misma, y existiría unificación de criterios, para tener un fundamento legal para poder suspender la citada audiencia.

4.21. ARTICULO 879.

Por lo que respecta a este precepto, consideramos en primer término, que resulta una vez más la desigualdad procesal de las partes, insistiendo que nuestra consideración se enfoca a dos situaciones:

a) Estamos totalmente de acuerdo en que la Ley proteja los derechos de los trabajadores;

b) Que es injusto que en la etapa procesal, la Ley esté encaminada a perjudicar al patrón, beneficiando a los apoderados de los trabajadores, considerándolos menos aboga-

dos, ya que las Juntas tienen la obligación de realizar todo su trabajo; dejando a las empresas como fuentes de trabajo, - en imposibilidad de adecuada defensa, ya que consideramos que en el juicio se presentan con una desventaja del 90% por todas las cargas que la Ley les impone y que hemos ido comentando en el desarrollo de este trabajo.

Consideramos totalmente injusto, que el patrón, que por alguna causa que está fuera de su alcance, no pueda acudir a la audiencia de demanda y excepciones, se establezca -- una sanción (tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario), y para el trabajador que no se presente a la citada audiencia, lejos de imponérsele -- una pena (igual que al patrón), se le premie, teniéndole por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Consideramos que en el trámite de un juicio, debe haber igualdad de trato para las partes, por lo que al actor que no comparezca a la audiencia de demanda y excepciones, se le debe aplicar una sanción, de tal manera, que esté obligado en igual forma que el demandado para acudir a la mencionada audiencia; a manera de ejemplo podemos apreciar, que en el -- procedimiento de huelga, si se establece sanción para los trabajadores que no concurren a la audiencia, y se encuentra contenida específicamente en la fracción II del artículo 927 de la propia Ley.

Por lo tanto, proponemos que se reforme el segundo párrafo del citado artículo, y que queda redactado de la siguiente manera: "si el actor, no comparece al período de demanda y excepciones, se le tendrá por desistido de las acciones y prestaciones intentadas, y se ordenará el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido."

Por otra parte, si se aplicaran los criterios que hemos expuesto en este trabajo, se debería considerar que no es necesario que comparezcan personalmente las partes, a la audiencia de demanda y excepciones entonces se tendría que re formar todo este artículo para quedar así: "la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes o sus apoderados (abogados)."

"Si no comparece persona alguna por la parte actora al período de demanda y excepciones, se tendrá por desistido de las acciones y prestaciones intentadas en su demanda y se ordenará el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido."

De igual manera si no concurre por la demandada alguna persona, la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Además, según la redacción actual de este artículo, nos surge otra duda ¿en el supuesto de que el actor no comparezca a la etapa de demanda y excepciones y el demandado al contestar la demanda plantee una reconvencción o contrademanda, tendrá la Junta por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario? o ¿deberá la Junta suspender la audiencia y notificar al actor con diez días de anticipación a la nueva fecha que se señale cuando menos en los términos y con los apercibimientos decretados en el artículo 873 de la propia Ley?

Conforme a lo dispuesto por la fracción VII del artículo 788, deberá tenerse por contestada en sentido afirmati

vo, salvo prueba en contrario, dicha reconvencción, ya que esta fracción indica que el actor deberá contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, pero la Junta de oficio no podrá suspender dicha audiencia; y esto, como consecuencia lógica, dejaría totalmente desprotegido al trabajador, y se presentaría una contradicción entre este artículo, la fracción VII del artículo 788 y el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto proponemos que desaparezca la redacción actual de este artículo y que se incluya la que proponemos en párrafos anteriores.

4.22. ARTICULOS 920, 926, 927 y 928 FRACCION V.

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes." (Doctor Baltazar Cavazos Flores)

"El concepto legal de la huelga, lo establece el artículo 440 de la Ley de la materia, al señalar, que "la huelga, es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

"La huelga debe perseguir los objetivos siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.

2. Obtener la celebración del contrato colectivo; - exigir la revisión del contrato colectivo.

3. Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato Ley.

4. Obtener la celebración del contrato Ley y exigir su revisión.

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores, (huelga por solidaridad).

7. Exigir la revisión de los salarios contractuales, efectivo por cuota diaria."

"Elementos para que se pueda llevar a una huelga:

a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

b) Toda huelga implica necesariamente suspensión de labores.

c) Debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores (artículo 443).

d) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir - debe ajustarse a los requisitos que marca la Ley.

e) La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.

f) Debe suspenderse el día y hora precisamente señalado.

g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos (artículo 442).

h) Las autoridades deben respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender sus labores (artículo 449).

i) Para suspender las labores se requiere, objeto legal, mayoría de los trabajadores y requisitos formales.

j) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos mayoritaria.

k) El sindicato de trabajadores para los efectos de huelga se estima que es una coalición permanente (artículo -- 441)."

"La Ley, clasifica a la huelga de la siguiente manera:

1. a) Legalmente existente.
b) Legalmente inexistente.
2. a) Lícita.
b) Ilícita.
3. a) Justificada o imputable al patrón.
b) No imputable al patrón."

"La huelga puede terminar por:

1. Acuerdo entre las partes.
2. En caso de que el patrón se allane en cualquier tiempo a las peticiones y cubra los salarios que hubieren de-

jado de percibir sus trabajadores.

3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que hayan elegido las partes para tal efecto.

4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias o conflictos a la decisión de la misma." (34)

De todo lo anterior, se desprende que para que los trabajadores puedan llevar a cabo un movimiento de huelga, -- tienen que poner objetivos específicos para que pueda tener validez el mismo.

Ahora bien, el artículo 626 indica, que en la audiencia de conciliación, la Junta procurará avenir a las partes sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, y en el supuesto que no se logre la conciliación, entonces permitirá que estalle la huelga.

Al respecto consideramos que primero la Junta debería llevar todo el juicio y si al dictarse el laudo se considera legal, existente o imputable al patrón la huelga, entonces permitir la misma.

De lo contrario, si primero permite que estalle la huelga y después analiza su existencia, justificación o licitud, y resulta que no debería estallar, ya causó serios perjuicios al patrón y al país.

Pensamos en el caso de una huelga que dura tres semanas y que es declarada inexistente; desde luego el patrón -

no pagará salarios caídos, pero ¿quién le repondrá el costo - de la producción que dejó de llevar a cabo, a causa de situaciones que no son su culpa? ¿no era indispensable que previamente se debía tramitar un juicio, en el que se debieran cumplir las formalidades esenciales, del procedimiento?

Que distinto sería si se tramita todo el procedimiento, y los trabajadores acreditan su derecho a huelga, entonces si estallara, ya que se respetaría su derecho, y no se dejaría al patrón sin posibilidad de defenderse; entonces los sindicatos dejarían de presionar, sin tener causa justificada, y sus líderes ya no se sentirían socios de las empresas, con lo que causan perjuicios a los patrones y a los propios trabajadores, y cumplirían mejor las funciones para las que fueron creados.

De no llevarse esta consideración a la Ley ¿de que serviría tener un procedimiento de huelga y una calificación de la misma? sería tan ilógico, como si en un juicio individual primero, se condenara al patrón a pagar todas las prestaciones reclamadas, y después llevar un juicio para saber si procedían tales prestaciones.

Por otro lado, resulta injusto lo que señala el tercer párrafo del artículo 920 de la Ley, en el sentido de que el aviso para la suspensión de labores, debe darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender al trabajador, y con diez días, cuando se trate de servicios públicos.

En lo referente a esto, creemos que si se permite que estalle una huelga antes de seguir un procedimiento, por lo menos que el aviso para la suspensión de labores, sea con diez días de anticipación, tanto para empresas privadas, como para el caso de servicios públicos, ya que de todos modos se

causa un perjuicio cuando la huelga estalle.

Por todo lo antes expuesto, proponemos que se modifique el Capítulo XX del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, y que se legisle, que primero deberá tramitarse todo el procedimiento, y una vez dictado el laudo y en caso de que proceda, entonces que sí estalle la huelga.

Por último, nos surge una interrogatoria: ¿qué pasará si no observa la Junta que es incompetente, una vez que ha hecho el emplazamiento al patrón, como lo dispone el artículo 828 de la Ley?

Consideramos a este respecto, que este artículo debería ser reformado, para aceptar que el patrón pueda promover incidente de competencia por declinatoria y que se proceda en términos de la fracción IV del propio artículo, para su sustentación; para que se proceda en términos del artículo -- 685, es decir, que sea rápido el procedimiento y no se detenga por la interposición de amparos, o porque la Junta tardíamente se dé cuenta que es incompetente, para conocer de la -- huelga que se tramita ante ella, y que tenga que turnar el expediente a la que corresponda, haciendo lento el procedimiento en cuestión.

CITAS BIBLIOGRAFICAS CORRESPONDIENTES

AL CUARTO CAPITULO.

1. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. 54a. Edición. México, 1986. P.p. 350 y 351.
2. Idem. P. 408.
3. Ibidem. P. 369.
4. Ibidem. P. 401.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia, - 4a. Sala. Varias 28/83. Denuncia de contradicción de tesis. 29 de mayo de 1985, unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villacán Roldán.
6. Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo. DERECHO PROCESAL - DEL TRABAJO. Editores Trillas. México, 1986. P. 58.
7. Idem. P.p. 58 y 59
8. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Obra citada. P.p. 358 y 376.
9. Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo. Obra citada. P. 102.
10. Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Editorial U.N.A.M. Tomo II. México, 1984. P. 14.
11. Idem. P. 15.
12. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Obra citada. P. 379.
13. Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo. Obra citada. P. 102.
14. Idem. P. 103.
15. Ibidem. P. 103.
17. Ibidem. P.p. 111 y 112.
18. Ibidem. P. 120.

19. Ibidem. P. 121.
20. De Pina, Rafael. PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Ediciones Jurídicas Hispano Americanas. México, 1940. P. 172.
21. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. Obra Citada. P.p. 115 y 116.
22. Idem. P. 130.
23. Ibidem. P. 130.
24. Ibidem. P. 130.
25. Ibidem. P. 130.
26. Ibidem. P. 149.
27. Ibidem. P. 149.
28. Ibidem. P. 149.
29. Ibidem. P. 150.
30. Ibidem. P. 150.
31. Ibidem. P. 150.
32. Leyes y Códigos de México. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa S.A. 52a. Edición. México. P. 439.
33. Idem. P. 445.
34. Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo. Obra citada. P.p. 170 a 179.

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

Después de haber efectuado un análisis de los diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que la citada Ley, sobreprotege al trabajador y descuida totalmente al patrón, por lo que creemos que deben llevarse a cabo reformas urgentes a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que exista una igualdad procesal entre las partes, y una justicia y equilibrio sociales.

Por ello al entrar al estudio de lo que consideramos la inoperatividad de cada precepto en particular, hemos intentado proponer una solución, a manera de conclusión, que de hacerse realidad, podrán lograrse los objetivos que expresa la exposición de motivos que modificó y adicionó la Ley Federal del Trabajo de 1970.

No obstante que en cada artículo de análisis proponemos una solución, a manera de resumen, elaboramos las siguientes conclusiones:

1. Para que se pueda conseguir el equilibrio a que se refiere el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades del trabajo sólo deben funcionar como Jueces, -- sin partidismos y siendo imparciales ante las partes contendientes; y ésto se logrará si se reforma la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que las partes tengan una igualdad de derechos ante la Ley, y desde luego en la tramitación de los juicios.

Consecuentemente con lo anterior, se obtendrá la -- Justicia Social, cuando exista un equilibrio entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculados con el bien común.

En base a lo que antecede, la redacción del artículo 18 deberá ser cambiada para que exista la igualdad entre las partes y por lo mismo proponemos como nueva redacción: - "En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o.; en los casos no previstos en esta Ley o sus reglamentos, por los principios del derecho común en cuanto no la contraríen, por la igualdad, por la equidad y por la Justicia Social."

Siguiendo este orden de ideas, se deberán suprimir de la Ley Federal del Trabajo, el segundo párrafo del artículo 685 y el segundo párrafo del artículo 873, para que se vuelva a tener el principio de igualdad de las partes en el proceso; con lo cual se podría aplicar lo establecido por el artículo 738 de la propia Ley, que en estos momentos no tiene aplicación alguna, y también se evitaría la contradicción de estos artículos aunados al 18, en relación con los principios de equilibrio y Justicia Social que se tienen en el artículo 2o. de la propia Ley Federal del Trabajo.

Proponemos que en lugar de los párrafos que propongo suprimir, se cree un nuevo artículo que diga: "En el caso de que los trabajadores no estén asesorados para comparecer a su juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que gratuitamente los asesore, y si así lo solicita el trabajador, lleve el juicio hasta su total terminación." (Suponiendo que la Procuraduría ya tenga personal titulado y con experiencia para poder defender correctamente y con profesionalismo al trabajador).

También deberá desaparecer del Capítulo XI, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, lo referente a la intervención de la Procuraduría y de los funcionarios de -

las Juntas; los primeros por no ser apoderados de los actos y porque el proceso se inicia a instancia de parte; y -- los segundos porque no pueden constituirse en Juez y parte en el juicio.

Por lo tanto, sólo deberá quedar en tal Capítulo, -- la redacción del artículo que proponemos en la conclusión 14.

2. Cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje reciban demandas en contra de empresas y personas físicas en la misma reclamación, deberán de oficio, apereibir al actor y a sus apoderados, para que en un término de tres días, manifiesten y aclaren, en qué consistió el carácter de patrón, de dicha persona o personas físicas y de no hacerlo así, tener por no interpuestas las demandas en contra de esas personas físicas.

Por otra parte, si la Junta omitió desechar la demanda en contra de las personas físicas, pero en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia a que se refiere el artículo 878 de la Ley, uno de los demandados expresa que fué -- el único patrón del actor, la Junta de oficio, tendrá por no interpuesta la demanda en contra de los restantes demandados.

Por otro lado, las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje deben dar la adecuada interpretación a la fracción II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y por lo mismo deben entender que la representación a que se refiere el artículo 11 de la propia Ley, corresponde exclusivamente a la representación en la vida diaria e interna de la empresa y no, para efectos procesales.

Por lo tanto, para que en un juicio, en especial en las audiencias de conciliación y de demanda y excepciones, a que se refieren los artículos 876, fracciones I y VI y 878 de

la Ley Federal del Trabajo, puedan comparecer las personas morales, basta que se otorgue un poder notarial con facultades suficientes, a un funcionario, a un empleado o a un abogado al servicio de esa persona moral, o a terceros, para que puedan contestar la demanda y ofrecer pruebas, y, en general, seguir conociendo todo el juicio y representar a la persona moral, en todo lo que a sus intereses convenga.

En base a lo anterior, las Juntas deberán dejar de exigir a las empresas, que para poder comparecer a juicio, - sólo considerarán como representantes legales a los que se refiere el artículo 11 de la Ley.

No olvidemos la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en lo conducente dice:

"... en consecuencia, debe concluirse que si una -- persona moral, a través de la persona física u órganos que le galmente sea representante de dicha persona moral, en uso de sus facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al -- servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo - 692, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la - persona moral representada."

Además, el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, deberá desaparecer, ya que es claro ejemplo, de discriminación a los patrones y de la desigualdad procesal, que tanto hemos atacado.

Por lo tanto, proponemos que se cree uno nuevo en - el que se manifieste que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de las partes, sin sujetarse a reglas espe

cíficas, siempre y cuando, que de los documentos presentados, se llegue a la conclusión de que efectivamente las partes están bien representadas.

Con lo anterior se logrará un trato igual para las partes en el proceso y no que sólo se otorgue este beneficio a los apoderados de los trabajadores y de los sindicatos.

Con base en lo anterior, en el caso que la demandada acredite en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, - que a la persona que se cita a absolver posiciones para hechos propios, no ejerce actos de dirección y administración para dicha empresa, la Junta entonces deberá desechar esa probanza; por lo cual y para que no exista duda en la interpretación, y se cumpla con lo mencionado, se deberá agregar un párrafo al artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, que deberá decir:

"En el caso de que se atribuyan hechos propios a -- personas que no ejerzan actos de dirección y administración - en la empresa, la Junta deberá desechar la citación de tales personas a absolver posiciones."

Asimismo, si la fracción VI del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo indica que el auto que cite a absolver posiciones deberá ser notificado personalmente, para evitar posibles nulidades, las Juntas deberán cumplir con esta -- disposición, y no ordenar en sus acuerdos que los absolventes para hechos propios sean citados por conducto de los apoderados de las empresas, que ni siquiera han comparecido como apoderados de dichos absolventes.

Por lo tanto, el artículo 788 deberá ser redactado de una manera más clara, para evitar confusiones en su interpretación, por lo que proponemos como texto modificatorio, el siguiente:

"La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente para el desahogo de la prueba confesional, ya sea como demandados o para hechos propios, apercibidos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que se les articulen.

Cuando el absolvente tenga persona autorizada para ello, la notificación personal podrá hacerse a esta última, - el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese asignado y si - no se hallare presente, se le dejará una copia del acuerdo -- por conducto del actuario."

Además, podemos apreciar que las fracciones I y III del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, se contradicen con las fracciones I y III del artículo 692 de la misma Ley, y su interpretación se ha prestado a una apreciación - - equívoca por parte de los funcionarios que integren las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que piensan que sólo son representantes legales del patrón, los directores, - administrativos, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, o establecimiento, según lo señala el artículo 11 de la propia Ley; pero no han captado, que esa representación únicamente es, en la vida diaria, dentro de las citadas empresas o establecimientos y, que son representantes del patrón o pueden serlo ante las autoridades del trabajo, quiénes tengan un poder notarial que los acredite como tales.

Por lo tanto y para no dejar en imposibilidad de -- adecuada defensa a los demandados, personas morales, y para - evitar contradicción entre los artículos mencionados, proponemos que se modifique la fracción I del artículo 876, para que dar de la siguiente manera: "las partes podrán comparecer personalmente o por conducto de sus abogados, asesores o apodera

dos."

También proponemos que desaparezcan en su totalidad la fracción VI del artículo 876 mencionado, en primer lugar, - por encontrarse contenida en la fracción V del propio artículo, es decir, que sale sobrando y, porque en segundo lugar, - se contrapone a lo que establece el artículo 713 de la misma Ley, que indica que en las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición contraria en la Ley, - siendo la única contraria a la fracción I del artículo 876.

Por otro lado, el artículo 879 de la Ley Federal -- del trabajo, es otro claro ejemplo de la desigualdad que existe entre las partes, en el proceso del derecho del trabajo - y, además debe considerarse que los patrones pueden comparecer por sí, o por conducto de sus apoderados, por lo que proponemos que se reforme todo este artículo y, que se cree otro, que quede redactado de la siguiente manera:

"La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes o sus apoderados (abogados)."

"Si no comparecen persona alguna por la parte actora al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por desistido de las acciones y prestaciones intentadas en su demanda, y se ordenará el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido."

"De igual manera si no concurre por la demandada alguna persona, la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de puebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

3. Deberán desaparecer los tres últimos párrafos -- del artículo 47 y después de la fracción XV, deberá añadirse un nuevo párrafo, que deberá decir: "el patrón comunicará al trabajador en forma verbal o escrita, la fecha y causa o causas de la rescisión."

Asimismo, en lo que respecta al artículo 983, el -- mismo deberá ser respetado por las Juntas de Conciliación y - Arbitraje, en el sentido de que si un patrón concurre a la -- Junta competente para solicitar, en forma oral o escrita, la intervención de la misma, dicha comparecencia deberá ser válida y legal. De no ser posible lo anterior, deberá reformarse la Ley, y desaparecer de este artículo la palabra "oral".

Con cualquiera de las situaciones señaladas, la persona que solicite la intervención de las Juntas, podrá de una manera clara, saber en qué términos deberá hacer su comparecencia y cuáles serán los efectos que producirán las mismas.

Por otra parte, deberá desaparecer la última parte del artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, precisamente donde se trata lo relativo a: "sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley."

Consecuentemente con lo anterior, se deberá modificar el artículo 848 de la misma Ley, para que los juicios - - sean tramitados con mayor celeridad y las Juntas sólo puedan revocar sus acuerdos, conforme a la Ley y al Derecho, bajo pena de incurrir en responsabilidad de no hacerlo en esos términos.

Proponemos como nueva redacción para el artículo -- 686 de la Ley:

"El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos para procesales, 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. Las partes podrán exigir la responsabilidad en que incurran los miembros que integran la Junta."

Además, deberán hacer desaparecer del artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, las palabras: "hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas", para evitar nulidades en el procedimiento, que puedan afectar a las partes.

Para evitar retrasos en el proceso, proponemos como redacción para este artículo:

"Las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes, en el momento de dictar el acuerdo admisorio de la demanda, si observan que el asunto no es de su competencia, siempre y cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen, si la Junta no se declara incompetente, en la audiencia de conciliación, cuando las partes acrediten personalidad, estudiará de oficio si es de su competencia y en caso contrario hará la declinatoria correspondiente. Si la Junta se declara incompetente, con citación a las partes ..."

Consecuente con lo anterior, deberá derogarse la --fracción II del artículo 762 de la propia Ley, porque ya no sería necesario este incidente, en virtud de que la Junta de oficio tendría que resolver su competencia.

También tendría que desaparecer del artículo 763, --lo referente a la competencia, ya que la misma no existiría --

como incidente, ni sería necesaria una audiencia dentro de -- las veinticuatro horas siguientes a su planteamiento, toda -- vez que cuando se tramitara un asunto ante una Junta, ésta se -- ría ya la competente.

En este orden de ideas, tendría que desaparecer el artículo 703 de la propia Ley, ya que representa una contradicción con el artículo 701, ya que si la Junta debe declararse incompetente de oficio, no deberá ser necesario que se plante tal cuestión; y así, ya tendría plena validéz el artículo 704, ya que no se opondría con los artículos 762, fracción II, 763 y 703, de los que ya hicimos una conclusión; y además, -- se estaría de acuerdo con los principios de concentración -- (los juicios deben ser breves en su tramitación), y con el de celeridad procesal, que se contemplan en el nuevo derecho del trabajo.

4. La fracción I del artículo 110, deberá ser reformada, de tal manera que no cause un perjuicio a los trabajadores; para ello debe tomarse en consideración que en el caso -- que el patrón haga préstamos a sus trabajadores, no deberán -- ponerse límite a los cobros de los mismos, sino que debe pactarse como se le va a descontar, en pagos parciales, el total del adeudo al trabajador, de tal manera que no afecte gravemente a su economía y que no cause ningún tipo de interés el préstamo; lo anterior beneficia al trabajador, toda vez que lo hace cumplir con sus obligaciones y lo conduce a gastar en la medida de sus posibilidades y a ser responsable ante su familia, ante su patrón y ante la sociedad misma.

Por lo anterior, deberá suprimirse el artículo 112, para que el trabajador sea más responsable y cumpla sus obligaciones familiares y laborales y el patrón pueda ayudar a -- sus trabajadores, pudiéndoles hacer préstamos, sin intereses

y lograr la recuperación de tales préstamos en pagos parciales y sin afectar a la economía y necesidades inmediatas de los propios trabajadores, pero tampoco salir perjudicado el patrón.

5. De la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, deberá suprimirse lo que se refiere al pago de la prima de antigüedad, a los trabajadores que sean separados de su empleo con causa justificada, quedando únicamente el pago de la misma, a los trabajadores que sean separados injustamente y a los que se separen voluntariamente, siempre y cuando hayan cumplido quince años de servicios a su patrón, con lo que se logrará una seriedad, honestidad y responsabilidad de los trabajadores en su empleo y una justicia a los que cumplan con tales requisitos.

6. Deberán desaparecer los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, para no dejar al patrón en imposibilidad de adecuada defensa, toda vez que el patrón es ajeno al monto que reciben sus trabajadores por concepto de propina, máxime que cuando contrata a sus trabajadores no se estipula en los contratos, que se pagará alguna cantidad por concepto de tales propinas, y la propia Ley le impide tener participación alguna en ellas, y por ello no podrá fijarse aumento alguno en el salario, para pago de indemnizaciones, ni para ningún otro pago.

Con independencia de lo anterior, deberá seguirse permitiendo que los trabajadores reciban propinas al gusto del cliente, quién es persona ajena a la relación de trabajo, para permitir que los empleados que puedan recibirla, tengan ingresos extras, que les ayuden a tener un mejor nivel de vida.

7. Debe respetarse por los sindicatos, lo establecido por el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de no obligar a los trabajadores a pertenecer a su gremio, sino por el contrario, dejar en libertad a los trabajadores, para que puedan pertenecer al Sindicato que más les convenga, y con ello se logrará que los trabajadores no pierdan empleos y que las empresas tengan oportunidad de obtener mayor producción para el bienestar del país en general, ya que podrán contratar libremente a los trabajadores que sean competentes y no esperar a que los sindicatos les envíen agentes que no tengan capacidad, pero que apoyen por ser gente de su confianza; y también se logrará con ello, que exista más competencia, esfuerzo y trabajo, entre los propios trabajadores, para pretender un mejor puesto y un mejor salario.

Como consecuencia de lo anterior, deberá desaparecer el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que permite la cláusula de exclusión, para que los sindicatos expulsen a su antojo a sus agremiados, y la empresa tenga que despedirlos, aunque sean buenos trabajadores, porque de no hacerlo, sería emplazada a huelga por violaciones al contrato colectivo de trabajo; y al desaparecer este artículo, desaparecerá la cláusula de exclusión de los contratos colectivos de trabajo, y entonces sí se respetará el artículo 358 de la Ley, y ya no existirá contradicción entre este artículo y el 395 de la propia Ley.

Con todo lo anterior se logrará que los sindicatos ya no abusen de las empresas y de los trabajadores y que sólo se dediquen a cumplir la misión para la que fueron creados, que es la de vigilar que se respeten los derechos de los trabajadores, y se obtengan mejorías en los mismos, pero sin que se sientan socios de las empresas.

8. Por lo que se refiere al estallamiento de la --- huelga, consideramos que primero se debe emplazar a la empresa, luego se debe llevar todo el trámite para resolver si es existente o lícita la misma, y sólo en el caso de que consideren las Juntas una vez analizadas y desahogadas las pruebas, que es procedente la huelga, se permita que estalle, y que de lo contrario, no se autoricé por las Juntas el movimiento para evitar consecuencias graves tanto para la empresa como para los trabajadores.

Además, debe reformarse el artículo 929 de la Ley - en el sentido de adicionar a dicho artículo, el concepto de - que las Juntas de oficio o a solicitud de las partes, podrán decretar la inexistencia de la huelga, una vez analizadas y - desahogadas las pruebas y antes de que pueda estallarse la -- huelga.

Con lo anterior se logrará que por causas injustas o por capricho de los sindicatos, no se suspenda la produc--- ción y se obtengan beneficios para la empresa, sus trabajado- res y el país; y que sólo estallen huelgas cuando se afecten en realidad los derechos de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, proponemos que se reforme el Capítulo XX del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al procedimiento de huelga, de tal manera, que se obligue a que primero se emplace, luego se lleve - todo el trámite y si al dictarse laudo, se considera que es - legal, existente o imputable al patrón la huelga, entonces sí permitir que estalle la misma; por lo tanto, antes de que pue- da estallar, primero se deberá llevar un juicio, en el cual - se cumplan las formalidades del procedimiento.

Por otro lado, debe reformarse el artículo 920 de - la Ley, que da trato diferente a las empresas particulares, -

de las del gobierno; si ya de por sí se perjudica al patrón y si no se reforma el procedimiento de huelga, por lo menos que el aviso para la suspensión de labores, sea con diez días de anticipación, tanto para las empresas privadas, como para las del gobierno, ya que causa a ambas un perjuicio, el de que la huelga estalle.

Asimismo, el artículo 928 de la Ley, debe ser reformado, para que se acepte que el patrón pueda promover incidente de competencia por declinatoria y que se proceda en términos de la fracción IV, del propio artículo, para su sustanciación; esto desde luego, si no se impone la obligación a la Junta, que de oficio se declare incompetente al momento de recibir un emplazamiento, si en el expediente hay datos que lo justifiquen, o en el momento en que el patrón comparezca a la audiencia a que se refieren los artículos 926 y 927 de la propia Ley y acredite con el testimonio de poder respectivo, y del que consten los objetos de la sociedad a la que representa, que no es el asunto de la competencia de la Junta, ante la que se tramita el asunto, con lo que se lograría que el procedimiento sea rápido, tal y como lo dispone el artículo 685 de la propia Ley.

9. Deberá reformarse el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se incluya como requisito para los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo, el exigido por la fracción II del artículo 532 de la propia Ley, es decir, que tengan título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional de no menor de tres años, y con ello si habría una seguridad de protección a los trabajadores, ya que en el supuesto de que no llevaran bien un juicio, podrían hacerse acreedores a las sanciones que les impone el Código Penal, a los abogados que no atiendan debidamente los asuntos a su cargo; con la experiencia de tres años lograrían defender mejor los intereses de los traba

jadores; además al llenar esos requisitos, y al proporcionar seguridad a los trabajadores, desaparecería de la Ley lo absurdo de la suplencia de la queja, para cumplir con los objetivos de la exposición de motivos, en lo referente a la igualdad procesal de las partes.

Por ello, los actuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también deberán cumplir con los requisitos señalados en la fracción II del artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deberá reformarse la fracción II del artículo 626 de la propia Ley, para que quede redactada de la siguiente manera: "II.- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y tener una práctica en el puesto, de cuando menos tres años."

Con lo anterior se logrará que comprendan debidamente la responsabilidad de sus funciones.

Por lo que se refiere a los representantes de los trabajadores y los patrones, se les deberá exigir no sólo que tengan el título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, sino que tengan cinco años de experiencia en el puesto, para que puedan desempeñar con la eficiencia requerida, el tan importante puesto que ocupan, y además, para que respondan a la confianza de todas las personas que los han elegido, ya que sus decisiones o votos son de trascendencia para los resultados de los asuntos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo cual, para beneficio de las partes, es necesario que estén lo mejor preparados posibles y que sean responsables, por lo que deberá reformarse la fracción II del artículo 665 de la Ley Federal del Trabajo; y en consecuencia, deberán incluirse tan importantes requisitos para desarrollar las funciones de tales puestos.

10. El artículo 1006 deberá ser reformado de tal -- manera que se aplique la misma sanción, a la parte que presen- te testigos falsos, ya que no es un premio, ni una protección a un derecho, sino un castigo para quien cometa una conducta ilícita y se logrará con ello que se respeten las leyes que - nos rigen.

Por tanto, proponemos como redacción para este artí- culo la siguiente: "a todo aquél que presente testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de pri- sión, y multa de ocho a cien veces el salario mínimo general que rija, en el lugar de residencia de la Junta y en el tiem- po que se aplique.

Tratándose de trabajadores, también se aplicará la - misma sanción, en virtud de ser una conducta ilícita, pero la multa deberá ser pagada conjuntamente y en forma proporcional, con el Abogado que lo patrocine, y lo incite a desarrollar -- esa conducta errónea, y la prisión, se podrá aplicar a cada - uno independientemente."

11. El que afirma tiene la obligación de probar, y si un hecho que se niega no tiene porque probarse, la Ley, no tiene porque imponerle la carga de la prueba al patrón, mucho menos, sobre cuestiones en las que la misma ley no obliga a - llevar documentación; por lo que para evitar que el artículo 784 se contradiga con el 804 deberán darse dos situaciones:

a) Que desaparezcan las fracciones III y VIII del - artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, o que se agregue al artículo mencionado, que no sólo con documentos el patrón podrá acreditar su dicho cuando exista controversia sobre -- faltas de asistencia y duración de la jornada de trabajo; pa- ra no quedar por lo menos, en imposibilidad de adecuada defen- sa y además podrá tener otros medios de prueba.

b) Que se derogue la Fracción III del artículo 804 de la propia Ley, o que desaparezcan de dicha fracción, las palabras "cuando se lleven en el centro de trabajo."

De lo dicho anteriormente se desprende que la interpretación y aplicación del artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, por parte de los funcionarios de la Junta es equívoca, toda vez que siempre aperciben a la empresa demandada, -- que en caso de no exhibir los documentos que así lo acrediten, se les tendrán por presuntamente ciertos los hechos que se -- pretenden probar con ellos; pero sin antes cerciorarse, la -- propia Junta, si los documentos sobre los que se ofrece la -- inspección, realmente existen, y si realmente obran en poder de la parte demandada.

Es muy claro este artículo, al señalar que sólo si los documentos obran en poder de una parte, ésta debe exhibirlos; de lo antes dicho se desprende, que la Junta primero deberá cerciorarse si existen, y si obran en poder de la empresa, y luego dictar el apercibimiento correspondiente; o en su caso, desechar la prueba, o aceptarla, sin prejuzgar sobre la existencia de esos documentos.

Por ello, proponemos que se reforme este artículo, -- para que no se preste a malas interpretaciones por el Juzgador, y para que la empresa no quede en imposibilidad de adecuada defensa; proponemos que quede redactado de la siguiente manera:

"Si los documentos y objetos sobre los que versará la inspección obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá, de que en el caso de no exhibirlos, se tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de -- probar; pero si sobre los documentos que versará la inspec- -

ción, no se acostumbran llevar en el establecimiento o empresa, o no existen, por no ser obligatorios, la Junta podrá - aceptar la prueba sin prejuzgar sobre la existencia de tales documentos o desechar la probanza; cuando la prueba se ofrezca por periodos mayores a los permitidos por la propia Ley, - la Junta aceptará la prueba, limitándola exclusivamente a tales periodos permitidos; cuando los hechos que se pretenden - probar con la inspección hayan sido confesados por las partes, o no formen parte de la litis, la Junta de oficio, los desechará de plano. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan, una vez admitida la prueba -- por la Junta, se señalará día y hora para su desahogo."

12. Consideramos que la fracción III del artículo - 813 de la Ley Federal del Trabajo, deja muchas interrogantes, ya que no regula varios supuestos que pueden darse en el caso de que la prueba testimonial tenga que desahogarse por medio de exhorto; por ello, proponemos que se reforme y quede redactada en tal forma a nuestro juicio, que quedan incluidas todas las posibilidades para que su desahogo no se preste a confusiones o posteriores nulidades:

"Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, pudiendo expresamente reservarse su derecho de ampliarlo o modificarlo el día de su desahogo, o podrá reservarse expresamente su derecho para interrogar al testigo, el día y hora que se señale para tal efecto; y en caso de no hacerlo así, se le declarará desierta. Asimismo, y en caso - de exhibir interrogatorio, deberá anexar copia del mismo, la que se pondrá a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repregun-

tas en sobre cerrado o manifiesten por escrito que se reservan su derecho para hacerlo el día en que se lleve a cabo la diligencia."

"Para el caso de que las partes se reserven su derecho para preguntar o repreguntar a los testigos, deberán señalar domicilio dentro de la residencia de la Junta ante la cual se desahogará la diligencia, para que puedan ser notificadas personalmente del día y hora en que se llevará a cabo la misma, y para el caso de que no lo hicieran, se les notificará en términos del artículo 746 de la propia Ley."

Por otro lado, la fracción II del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, indica que cuando un testigo no pueda identificarse en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello, situación que desde luego no aplican las Juntas, violando con ello la citada Ley; por otro lado, la Ley en ningún momento indica a qué tipo de identificación se refiere, lo que ha provocado una serie de arbitrariedades por parte de los funcionarios de las Juntas, por lo que proponemos una nueva redacción para esta fracción, con la que creemos se podrá terminar con estos problemas:

"El testigo deberá identificarse ante la Junta, con cualquier documento que contenga su nombre, firma y fotografía reciente; cuando así lo pidan las partes, y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta les concederá un término de tres días para ello, apercibidos que en caso de no ser así, no se dará valor alguno a su declaración."

13. Podemos afirmar que el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo, es otro claro ejemplo de la desigualdad procesal de las partes en un juicio, ya que sólo otorga facultad al actor, para que se le pueda designar perito; para el -

demandado que no tenga o no presente perito, no hay opción para que se le designe uno.

Por lo anterior, consideramos que deberá desaparecer este artículo y crearse uno nuevo, en el cual se considere una igualdad procesal para ambas partes, para lo que proponemos el siguiente texto:

"La Junta prevendrá a las partes para que presenten a sus peritos en la audiencia que para tal efecto se señale, apercibiendo el oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba, si no presenta su perito, y a la contraparte, de que la prueba se recibirá con el perito que se encuentre presente."

"Las partes podrán solicitar a la Junta que les designe un perito, exponiendo las razones que les impida poder designarlo, o presentarlo a rendir su dictamen, para que la Junta lo designe y pueda llevarse a cabo el desahogo de esta probanza."

"En el supuesto de que la Junta designara perito a cualquiera de las partes y no se presentara el día y hora señalados para que rinda su dictamen, la Junta de oficio señalará nuevo día y hora para que tenga lugar la audiencia; y en caso de que no se presentara el perito, la Junta designará a otro, para que pueda desahogarse tal probanza."

Consecuentemente con lo anterior, deberá reformarse la fracción III del artículo 825 que entonces deberá decir: - "la prueba deberá desahogarse con el perito que concorra, salvo en el caso a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, para lo cual la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias, para que comparezca el perito."

14. Deberá desaparecer del Capítulo XI del Título - Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, que se titula "De la continuación del proceso y la caducidad", todo lo referente a la propia caducidad, ya que se pretende que desaparezca esta figura dentro del proceso del trabajo. Para que vuelva a existir una igualdad procesal y como consecuencia una sanción, para la parte que descuide sus asuntos, o que ya no tenga interés en ellos, y para que se respete el principio de celeridad procesal, en lo referente a la caducidad, sólo deberá existir un artículo que exprese:

"Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. LA JUNTA, DE OFICIO, una vez transcurrido este término, dictará la resolución que corresponda: el término empezará a contar a partir de la última actuación o acuerdo que existan en el expediente."

"No se tendrá por transcurrido el término señalado si están desahogadas las pruebas de las partes y sólo falta que se dicte la resolución."

Si la caducidad opera por el simple transcurso del tiempo y si es una sanción para la parte que descuida sus asuntos o ya no tiene interés en ellos y si la Junta sólo puede actuar a instancia de parte, la propia Junta no tiene por qué notificarle personalmente a la parte actora que deberá promover en su juicio y que en caso de no hacerlo operará la caducidad en su contra, ya que de hacerlo caeríamos en una desigualdad procesal de las partes en el juicio; por lo que deberá desaparecer la fracción XI del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

15. Si concluimos que las partes deben tener una -- igualdad procesal dentro de un juicio, entonces es injusto -- que en el primer párrafo del artículo 873 de la Ley Federal -- del Trabajo, se decreta un apercibimiento para el demandado -- en el caso de no concurrir a la audiencia de conciliación, de -- manda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y -- que en el citado párrafo, no se incluye ningún tipo de aperi -- bimiento para la parte actora, dándole a esta última la oportu -- nidad de no asistir a la audiencia sin sanción alguna.

Por lo anterior, deberá reformarse el párrafo men -- cionado, a efecto de añadirle lo siguiente: "... y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de -- ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia; y al actor, -- el de tenerlo por desistido de las acciones y prestaciones in -- tentadas en su escrito de demanda y como consecuencia, el archi -- vo del expediente como asunto total y definitivamente con -- cluido, si tampoco se presenta a la audiencia."

Con la anterior redacción, ambas partes quedan en -- igualdad de trato y, al no acudir a la audiencia citada, ya -- sabrán las consecuencias que tendrán, con motivo de su inasis -- tencia.

Por otro lado, deberá desaparecer por completo el -- segundo párrafo del artículo 873 citado, en virtud de que la Junta no puede ser Juez y parte en un juicio, ya que de seguir así, se violan en perjuicio de los demandados, las garantías -- que les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el supuesto de que no se aceptara ésto último, -- cuando menos, para que la Junta no fuera "Juez y parte", se

le podría dar vista a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que en caso de ser necesario, fuera esta dependencia quien hiciera notar las irregularidades que se encuentren en las demandas, lo que desde luego, también sería injusto, pero sería menos arbitrario; aclarando, desde luego, que se debe incluir en todo caso, que si en el término de tres días no se hace manifestación alguna, sobre alguna irregularidad, se tendrá por perdido su derecho para ello.

Por lo anterior y toda vez de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden ser Juez y parte en un procedimiento, afirmamos que la fracción II del artículo 878 se -- contradice con el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y con el artículo 738 de la misma Ley; dicha fracción no indica que sucederá en el caso de que el actor modifique su demanda, es decir, no dice si dicha modificación, será contestada en el acto, o se suspenderá la audiencia, para continuarse después de diez días hábiles, para que pueda preparar dicha contestación (artículo 878) y las pruebas necesarias, lo que desde luego retardaría el procedimiento; consideramos que la fracción II del artículo 878, debe -- ser reformada, para quedar de la siguiente manera:

"El actor expondrá su demanda, ratificándola y precisando los puntos petitorios."

Para el supuesto que no se acepte esta propuesta, - entonces podría ampliarse esta fracción, para quedar como segundo párrafo, el siguiente:

"Para el caso de que el actor modifique su demanda, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y señalará después de diez días, nuevo día y hora para que tenga verificativo la misma, entendiéndose por modificación a la demanda, que el ac

tor haga el planteamiento de nuevas prestaciones ya que si se trata de nuevas acciones, éstas serán desechadas de plano, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 de la propia Ley."

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

I. OBRAS DE DOCTRINA.

1. Comerlynch G.H. y Lyon - Caen G. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Aguilar. Madrid, 1978.
2. Carrillo Flores, Antonio. LA DEFENSA JURIDICA DE LOS PARTICULARES FRENTE A LA ADMINISTRACION DE MEXICO. Editorial Porrúa, S.A. México, 1939.
3. Castorena J. Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Editorial Porrúa, S. A. 6a. Edición. México, 1984.
4. Cavazos Flores Baltasar. MATER ET MAGISTRA. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
5. Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
6. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
7. De Buen Lozano, Néstor. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.
8. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 3a. Edición. México, 1943.
9. De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. 3a. Edición. México, 1943.
10. De la Cueva, Mario. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 4a. Edición. México, 1977.
11. Delgado Moya, Rubén. EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.
12. Delgado Moya, Rubén. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Colección Jurídica. México, 1964.
13. De Pina, Rafael. PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Ediciones Jurídicas Hispano Americanas. México, 1940.
14. González Díaz, Lombardo Francisco. CURSILLO DE SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA. Editado por la U.N.A.M. de Nuevo León. México, 1959.

15. Guerrero-Euquerio. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. México, 1962.
16. Krostoschin, Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones de Palma. Bueno Aires, 1979.
17. Montoya Melgar, Alfredo. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Tecnos. 2a. Edición. Madrid, 1978.
18. Porras y López, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editado por Textos Universitarios. México, 1949.
19. Tena Suck, Rafael e Italo Morales Hugo. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Trillas. México, 1986.
20. Trueba Urbina, Alberto. EL ARTICULO 123. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1943.
21. Trueba Urbina, Alberto. EL NUEVO ARTICULO 123. Editorial Porrúa, S.A. México 1967.
22. Trueba Urbina, Alberto. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Tomo I. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1941.
23. Trueba Urbina, Alberto. DERECHO SOCIAL MEXICANO. Editorial Porrúa, S. A. México, 1978.

II. L E G I S L A C I O N .

1. Leyes y Códigos de México. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 52a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.
2. Leyes y Códigos de México. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 80a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.
3. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. 50a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1966.
4. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. 35a. Edición. México, 1978.
5. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 6a. Edición. México, 1984.

III. OTRAS FUENTES.

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo II.
Editorial U.N.A.M. México, 1984.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo V.
Editorial U.N.A.M. México, 1984.
3. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
JURISPRUDENCIA. Cuarta Sala. Varias 18/83.
Denuncia de Contradicción de Tesis. 29 de mayo de 1985.
Unanimidad de 4 Votos. Ponente Ministro Alfonso López
Aparicio. Secretario Carlos Villascán Roldán.