

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

"NATURALEZA JURIDICA DE LA CADUCIDAD EN
MATERIA DE TRABAJO"

TESIS

que para obtener el Título de LICENCIADO EN DERECHO
presenta

Sofía Ortega Gutiérrez.

México, D. F.

1975



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS QUERIDOS PADRES:

Sra. Sara Gutiérrez de Ortega

Que con su paciencia y sacrificio hizo posible la realización de este trabajo, el cual era su más grande deseo.

Sr. Pascual Ortega Rufz.

Hombre íntegro y trabajador que siempre con su rigidez me ha guiado por el sendero del bien.

A MIS HERMANOS:

**Marco Antonio, Julieta, Román y María
Antonieta, a quienes deseo lleguen a
superarse.**

A JUAN JOSE:

**Mi novio y compañero de estudios,
con admiración y todo mi cariño.**

A MIS FAMILIARES.

A mis amigos,
en especial a la familia Muñoz Cota.

A MIS MAESTROS

Con profundo respeto

A MI FACULTAD DE DERECHO.

LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO FUE
HECHO DENTRO DEL SEMINARIO DE DERECHO DE TRA
BAJO, BAJO LA DIRECCION DEL DR. ALBERTO TRUE-
BA URBINA Y CON EL ASESORAMIENTO DEL SEÑOR --
LIC. PEDRO ROSAS MEZA.

"NATURALEZA JURIDICA DE LA CADUCIDAD
EN MATERIA DE TRABAJO"

I. - DERECHO DEL TRABAJO. -

1. - Definición
2. - Nacimiento
3. - Breve estudio de su evolución

II. - APARICION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN
MEXICO. -

1. - Estudio del Artículo 123
2. - Interpretación de la función del Derecho Procesal del Trabajo
3. - El Derecho Procesal del Trabajo, rama del Derecho Procesal Social

III. - CONCEPTOS. -

1. - Prescripción
2. - Preclusión
3. - Caducidad
4. - Desistimiento
 - a) Expreso
 - b) Tácito
5. - Acción y Pretensión Procesal

IV. - DESISTIMIENTO DE LA ACCION. -

1. - Estudio de la diferencia entre el Artículo 479 de la Ley de 1931 y el Artículo 726 de la Ley de 1970
2. - La exposición de la contradicción del Artículo 726 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, con el espíritu del

Artículo 123 Constitucional

3. - Lo que sucede en la práctica

V. - CONCLUSIONES.

DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO

Son muchos los juristas que nos dan una definición de Derecho del Trabajo, pero es incomprendido por la mayoría de ellos en toda su magnitud, ya que, el Derecho del Trabajo no solo es proteccionista y nivelador de todo el que presta un servicio a otro, material ó intelectual, sino también es reivindicatorio; con ello quiero decir que, son muchas las definiciones que hay pero expondré solo aquellas que revis - ten mayor importancia, así tenemos:

El Maestro MARIO DE LA CUEVA en su libro "Derecho Mexicano del Trabajo" nos dá una definición de Derecho del trabajo - diciendo:

"Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana". (1)

También tenemos la definición que nos dá el Jurista J. JESUS CASTORENA: en su "Tratado de Derecho Obrero";

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros ó con ellos entre sí; siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, .

DEFINICION DEL MAESTRO SANCHEZ ALVARADO DEL DERECHO DEL TRABAJO:

"Es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino. (2)

DEFINICION INTEGRAL DEL MAESTRO TRUEBA URBINA:

"Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales ó intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"(3)

NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. - Para algunos autores es resultado de la División del Régimen Individualista y Liberal, incluso hay algunos otros que opinan que, en épocas aún más lejanas existía ya un Derecho del Trabajo, pues afirman que cuando es prohibida la esclavitud principia el trabajo libre y claro está que tenían que existir contratos para regular éste trabajo ya libre.

(2) Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, primer tomo, volumen I, México, 1967, pág. 36.

(3)

El Derecho del Trabajo surge en el Siglo XIX para poner alto a la explotación de que eran víctimas las clases laborantes y por supuesto para mejorar sus condiciones de vida. Nace favorecido por el liberalismo (dejar hacer - dejar pasar) como una concesión de la burguesía para calmar las inquietudes del proletariado.

En la antigüedad tenemos que los colegios de Artesanos de Roma han sido tomados como el origen de las llamadas corporaciones en la época medieval y aunque Roma no tiene una legislación sobre la organización del trabajo en forma libre, si nos sirve para estudiar la construcción moderna del contrato de trabajo al hacer la diferencia que existía entre la *locatio conductio operis* y la *locatio conductio operarum*.

Más tarde aparecen ciertas reglas relativas a las corporaciones, las formas como funcionan, pues en éstas corporaciones lo que importa es el beneficio y el bienestar de los productores.

Este derecho de la Edad Media es creado por los artesanos, pero es un derecho en favor de los poseedores de los medios de la producción, aún cuando los hombres que trabajan en una misma profesión, oficio ó especialidad, se encuentran unidos íntimamente en gremios, guildas ó corporaciones para defenderse.

Estas corporaciones están compuestas por tres clases de personas: Los maestros que son los propietarios de los pequeños talleres y los oficiales que trabajan para los maestros y por últi-

mo los aprendices.

La no aceptación de trabajadores que no fueran parte de la corporación, surgieron como funciones que eran precisamente patronales.

Hasta que en el Siglo XVII y XVIII los hombres no pudieron aguantar el yugo del monopolio del trabajo, los burgueses querían vencer a sus enemigos los nobles y para esto necesitaban manos libres, es decir, que se dedicaran los hombres al trabajo y lugar que le conveniesen y fué con la Revolución de 4 de Agosto de 1784 con el Decreto 2-17 de Marzo de 1791 cuyo Artículo 7o. 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, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existían ó se expidan en el futuro".

De esta manera es como la mayoría de los autores explican el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Ahora bien en nuestro país, México, ¿cómo aparece el Derecho del Trabajo?

Considerese como respuesta la siguiente: Sabemos que tanto el derecho sustantivo como procesal del trabajo nacen simultáneamente con el Artículo 123 de la Constitución de 1917

BREVE ESTUDIO DE SU EVOLUCION

Es mucho lo que en materia de formación del Derecho del Trabajo se tiene; pero todo esto paralelamente con los hechos sociales culminan con lo que ahora se llama Derecho del Trabajo. Creo conveniente que para el objeto propuesto de ésta tésis, hacer referencia muy someramente de las formas de sociedades:

Vemos que la historia del trabajo está perfectamente unida a las aspiraciones de los trabajadores para conseguir una mejor - condición de vida.

En el transcurso de la historia del trabajo hay un factor que desempeña una principal importancia, se trata de los instrumentos de trabajo. Así tenemos que en sus orígenes el hombre primitivo poseía únicamente su fuerza humana para defenderse de situaciones adversas que en ocasiones le presentaba la naturaleza; más tarde aparecen - los primeros utensilios que si bien se les puede llamar herramientas, estos eran muy rudimentarios, pero constituían de una u otra forma un elemento de la producción, esos primeros utensilios eran manejados por la simple fuerza que podía proporcionar el cuerpo humano y por ende la producción era pequeña y el esfuerzo considerable.

Esta época la podemos considerar desde los orígenes de la historia de la humanidad hasta propiamente el siglo XVIII, durante todo éste tiempo los instrumentos de la producción dependen de la fueru

za del hombre y de algunos animales que ya habfa domesticados, es entonces la esclavitud la forma clásica del trabajo.

ESCLAVITUD. - Exactamente no se conoce el momento preciso en que se origina la esclavitud, pero hay quienes afirman que el hombre vagaba por todo el globo terrestre en grupos muy reducidos, quienes frecuentemente entablaban luchas contra grupos rivales. En éstas pequeñas luchas uno de los dos grupos tenfa que resultar vencedor matando completamente a los contrarios, y no en pocas ocasiones padeciendo de hambre durante varios días, utilizaban aquella naturaleza muerta de los cuerpos de los vencidos y los aprovechaban para sustentarse.

Hay quien opina que hubo una vez que los vencedores se adueñaron de tantos enemigos, los cuales no podfan comérselos por lo numerosos, que los conservaron vivos para sacrificarlos posteriormente. En éste momento creemos que nace el cautiverio y se hace por primera vez prisionero a otro ser humano.

Alguien tuvo la ocurrencia de ocuparlos en diferentes menesteres en tanto eran sacrificados, pero se dieron cuenta que se habfan ahorrado el trabajo que aquellos cautivos habfan hecho, cosa que les resultó muy comoda y resolvieron que era más conveniente poder hacer más prisioneros que sacrificarlos, en éste momento afirma C. Bougle la esclavitud ha nacido.(4)

(4) C. Bougle, Histoire du Travail, pág. 8

Habiendo sucedido lo anterior, todos los pequeños grupos se dieron cuenta de la utilidad que les redituaba el poseer esclavos. Y es como empiezan a emplear a éstos en los trabajos más rudos como los del campo, las minas, etc, etc., y así tenemos que si un hombre libre necesitaba trabajadores, pues no tenía más que alquilar esclavos, los cuales se alquilaban desde uno hasta grupos considerables que en algunos casos habían sido enseñados a realizar cierta tarea que era su especialidad.

Estos esclavos por supuesto que no ganaban nada, y era tan productivo el comerciar con esclavos que hubo muchos quienes se dedicaron a comerciar con ellos y fué la manera como éstos esclavos fueron trasladados para su venta, incluso a lugares muy lejanos, como de un continente a otro.

Basta remitirnos a cualquier texto que describa en sus páginas todas estas situaciones, para afirmar que en todas partes era bien conocida la esclavitud, en algunas partes con mucho mas fuerza que en otras; había pues lugares en que eran considerados bestias de carga y que no poseían alma, había otros que trataban a los esclavos con pensamientos humanitarios, pero en ambos casos los esclavos constituían una cosa mueble sujeta a un propietario.

Más tarde vemos que los hombres se van civilizando y por tanto se conceden a los esclavos ciertas atenuantes en su vida y en su trabajo. Sin embargo, el esclavo no tenía ningún interés en que la producción aumentara ó fuera de mejor calidad, pues su situación seguía siendo la misma y es como el amo le empieza a dar al esclavo ciertas -

dádivas para que fomenten en él un mejor rendimiento en su trabajo.

La esclavitud subsiste durante mucho tiempo pero cada vez se atenúa más hasta llegar al derecho Romano. Este Derecho Romano mejora las condiciones de los esclavos y se empieza a lograr la emancipación de los mismos, más tarde se permite que los esclavos pudieran contraer matrimonio con personas libres, vemos pues la situación del esclavo poco a poco se asemeja a la del siervo.

LOS SIERVOS. - Los siervos provienen de las guerras, de las conquistas que ejercían los vencedores sobre los pueblos vencidos, también se convierten en siervos aquellos esclavos manumitidos a medias y algunos que se convierten por propia cuenta en siervos para tener el sustento como la protección de su Señor.

Los primeros lugares en que aparece la servidumbre es en Egipto; vemos como el campesino agrícola se ve obligado a vender sus bienes para poder pagar sus deudas, además en muchas ocasiones tiene que alquilar su trabajo, hasta que llega el momento que se encuentra íntimamente vinculado con las tierras que cultiva y es cuando se convierte en un siervo, sin embargo, existe un buen número de siervos que no se hallan ligados con la tierra aún cuando de todas formas son siervos en cuando están obligados a un trabajo servil que deben prestar al Señor feudal, ya que constituyen parte integrante de su feudo y puede disponer de ellos a su voluntad.

La situación de los siervos no distaba de ser únicamente una forma de esclavitud más atenuada, pero se pudo distinguir 3 clases de siervos:

1. - Los que estaban ligados a la persona
2. - Los que estaban ligados a la tierra del Señor (eran pagados en especies)
3. - Los que cultivaban tierras del Señor que éste les facilitaba mediante una renta anual.

La servidumbre más tarde se extiende por toda Europa (en plena Edad Media) y empieza a desaparecer en el Siglo XVI, aún cuando existiera en algunos países hasta principios del Siglo XX y así tenemos que la necesidad que existía de brazos para el trabajo provoca causas para lograr la desaparición de la servidumbre, por ejemplo en Dinamarca la abolición de la servidumbre se hace en 1699.

Más tarde se constituyen los primeros talleres patronales, son creadas igualmente las guildas donde se encuentran el siervo artesano y aparece otra clase de obreros que son comprados por el dueño quienes algunos logran liberarse para convertirse en obreros libres.

En la Edad Media la servidumbre había sido transformada y aparece el libre labriego quien mediante el pago de una cuota en ocasiones anual alquilaba la tierra y la explotaba, pero viendo el propietario que con el correr de los años las mercancías se hacen cada vez más escasas y más caras; toma todas las ganancias que sus propiedades

rentadas le redutaban y unicamente deja al campesino agricultor lo esencialmente indispensable; y es por eso que si en un principio la cuota que pagaba el agricultor al propietario por el alquiler del terreno era fija, llega el momento en que ésta cifra ó cuota se convierte en variable en cada renovación del contrato.

Al faltarle dinero para pagar éste alquiler, llega el momento en que tiene que pagar en especies, y es por eso que cede parte de su cosecha anualmente al propietario, en éste momento se convierte en aparcerero. En cambio tiene la manera de pagar en dinero, logra una cuota fija de alquiler, independientemente del logro de las cosechas, a éstas personas que pagan en dinero la totalidad del alquiler se les denomina colonos.

Ahora bien, el aparcerero en la mayoría de los casos es pobre, no maneja dinero suficiente y son muy escasas sus herramientas y necesita en la mayoría de las ocasiones se le provea de lo necesario para el cultivo, esto a costa del propietario a quien también interesa el resultado de la cosecha; no así al aparcerero a quien no le importa tanto el resultado ya que parte y en ocasiones casi toda le corresponde al propietario y además en pocas ocasiones emplea a jornaleros para que lo auxilien en su trabajo.

En cambio el colono es propietario de todas sus herramientas, así como de bastante ganado e incluso ahorros para las malas cosechas; como su renta es fija, si aumenta el rendimiento de las tierras

las ganancias son exclusivas para él, pues hasta el momento que termine su contrato podrá hacersele un nuevo aumento; existen algunos que inclusive se convierten en propietarios y ocupan a aparceros para el cultivo de sus propiedades, sin embargo la situación de los colonos en el siglo XVIII es fatal, pues aparecen los arrendatarios generales ó compañías arrendatarias quienes lo substituyen hasta casi hacerlas desaparecer.

Es menester aclarar que los jornaleros como los obreros agrícolas son trabajadores generalmente al servicio de los colonos y en pocas ocasiones al servicio de los aparceros, su libertad es muy reducida.

Más tarde los trabajadores se empiezan a unir para protegerse de los poderosos, en asociaciones obreras y así tenemos en Roma desde tiempos de Numa Pompilio la fundación de colegios artesanos. Entre las más antiguas asociaciones tenemos la de los tintoreros, zapateros, alfareros entre otras.

Cuenta la historia que Trajano es el fundador de Colegios de los panaderos y Alejandro Severo organiza a los vendedores de vino, pues bien estas corporaciones dieron origen a la corporación Galo-Romana.

Estas corporaciones son una copia de las corporaciones Romanas, éstas corporaciones incluían obreros que practicaban un

oficio común, aunque en ocasiones artesanos de distintos oficios formaban una sola corporación, estos colegios se formaban por medio del aprendizaje, es decir, los padres entregaban al cuidado del patrón a su hijo por determinado número de años. Este aprendiz vivía en la casa del patrono hasta a completar su aprendizaje, el cual una vez terminado era aceptado a la corporación. Sin embargo llegan las invasiones bárbaras que lo destruyen todo y desaparecen las asociaciones de artesanos libres.

NACIMIENTO DE LAS CORPORACIONES. - En el Si glo X aparecen nuevas corporaciones que son llamadas gildas religiosas, sociales, de artesanos, etc., en donde existe una unión de trabajadores cuyos esfuerzos se encuentran íntimamente unidos. Las corporaciones de oficios se levantan sobre una idea de protección mutua.

Dentro de la organización de las primeras corporaciones encontramos al aprendiz cuya edad fluctúa siempre de 12 a 15 años de edad, cada maestro tenía que tener solamente un aprendiz pues de esto dependía el buen aprendizaje. El tiempo para aprender un oficio oscilaba entre 2 y 12 años según fuera el oficio.

El maestro tenía ciertos derechos sobre el aprendiz, como el de guarda, el de vigilancia, etc., y tiene la obligación de enseñarle el oficio a cambio de determinada suma de dinero.

El artesano, terminado su período de aprendizaje trabajaba casi siempre unos años más a fin de perfeccionarse; para después ejercer el oficio "bien y lealmente". Y así llega al maestrazgo, -

éste en ciertas corporaciones debía comprar el oficio pagando un derecho ya sea al rey ó al dueño del oficio.

Los estatutos de los oficios se encuentran reglamentados de una manera minuciosa. Así pues, la compra de materias primas está reglamentada para evitar la competencia; por ejemplo, los fabricantes de sombreros de fieltro no pueden reteñir un sombrero viejo, esto se hace con el fin de evitar que el vendedor lo pase como nuevo.

Todos los artesanos que pertenecían al mismo oficio se instalaban en un mismo lugar, en una misma calle, como son: calle de cuchilleros, muelle de los orfebres, etc.

COMO EVOLUCIONAN LAS CORPORACIONES. -

Las corporaciones en el Siglo XII alcanzan su objetivo: "la protección a los trabajadores", pero aún así a fines del Siglo XIV y en el Siglo XV los abusos en el sistema corporativo son aún más.

EL REY EN LAS CORPORACIONES: Sistematiza Luis XI la intervención del rey en las corporaciones y así ésta intervención se presenta sobre todo en la transformación de los oficios libres en oficios jurados; ésta transformación es una especie de monopolio en provecho de los maestros.

Además para el buen ordenamiento del reino, es necesario que el régimen corporativo se generalice, y es Luis XIV quien redacta los estatutos de las nuevas corporaciones y tiende a universalizar el régimen corporativo.

Los derechos de administración para maestro son - cada vez más y los jueces cada vez se muestran menos imparciales, - pues favorecen a sus parientes, terminando el exámen en una mera formalidad. Y ya en el Siglo XVI se resuelve en algunas ciudades de París que el maestrazgo fuera hereditario.

Entre el maestrazgo existen desigualdades algunos desempeñan su oficio como obreros a destajo - otros maestros ya no trabajan sino terminan en alquiler sus instalaciones, como los carniceros de París a personas que no tienen título.

La principal causa que origina la decadencia al régimen corporativo es la incapacidad de adaptarse a las nuevas condiciones de la economía, así también la intervención real en el funcionamiento de las corporaciones ya que su autonomía disminuye.

La realeza crea un sistema para arrancarles dinero en forma indirecta a las corporaciones, que éstas deben pagar los - gastos de los oficios hereditarios, y así estas cargas ya para el reinado de Luis XIV eran de toda índole hasta agobiarlas, es entonces que para el Siglo XVIII el régimen corporativo está condenado a desaparecer - pues las corporaciones se encuentran en bancarrota y encuentran limitado su campo de acción por el crecimiento de trabajadores libres.

Estos trabajadores libres pueden dedicarse al oficio que se crean más aptos. Ya no se encontraban sometidos a las obliga -

ciones de las corporaciones, sino estos si sus recursos se lo permitían podían contratar obreros, aprendices, vender y comprar, etc., con excepción de algunas ciudades que estaban sometidas a la visita de oficiales municipales que cuidaban del cumplimiento y ejecución del trabajo.

Por otra parte la monarquía empieza a suprimir el trabajo libre en todos los oficios aún cuando estaban organizados. Así cuando los progresos de la industria dieron lugar a la aparición de nuevos oficios que aunque en un principio fueron libres, fueron obligados a constituirse en hermandades.

Es muy importante señalar que el trabajo existe en otras dos formas, en ésta época los chambrelans que eran obreros que sin haber sido aprendices ni mucho menos maestros trabajaban en sus casas, así como también lo que se llamó trabajadores foráneos, que como su nombre lo indica provenían de otras ciudades. En síntesis el trabajo libre cada vez se amplía por toda Europa en el Siglo XVI, son creadas las grandes industrias con talleres inclusive a veces en el campo donde los campesinos trabajan libremente, y esto posteriormente según las condiciones y características de cada país, motivan, en ocasiones lentamente en otras con mayor rapidéz la extinción de las corporaciones.

El sistema económico y de producción de las ciudades cambia radicalmente, cediendo paso a un régimen de producción de producción muy diferente, surgiendo en su lugar la producción de fábrica. Es en el año de 1791, cuando la desaparición de las corporacio -

nes es casi absoluta, al autorizarse que "cualquier hombre, es libre para dedicarse al trabajo, oficio ó profesión y arte que más le convenga, siempre y cuando, obtenga el permiso correspondiente, pague los impuestos y acate el reglamento de policía".

Y así surge el capitalismo, enfocado principalmente hacia la industria, motivando una serie de cambios sociales y económicos de gran importancia para el surgimiento del Derecho del Trabajo.

Los principios de igualdad y libertad entre los - - hombres consagrados en las Leyes Civiles fué tan inoperante, que al dejar al libre con cierto de voluntades las relaciones de trabajo, ocasionó una crisis económica y social ya que al encontrarse en esta situación pactaban libremente el servicio, el salario, la jornada de trabajo, etc., como en el Código Napoleón (Ley Civil) que regulaba el contrato de arrendamiento, de obra y de industria.

En los albores del Siglo XIX se inició una crítica al individualismo y es así como se procura la terminación de la lucha entre proletarios y burgueses y nace el Derecho del Trabajo favorecido por el Liberalismo.

A fines del Siglo XVIII más preciso en 1789 desaparecen definitivamente las corporaciones. Este fenómeno se produce en todo el mundo; unos primero y otros después según su adelanto del país pero al final de cuentas se llega a la desaparición de las corporaciones,

por ejemplo: de esto lo tenemos que es hasta el año de 1760 que desaparecen las corporaciones en Venecia y Génova, en Toscana hasta 1770 y subsiste en Rusia hasta 1917.

LA EVOLUCION DE LAS CONDICIONES DE VIDA DEL TRABAJADOR CAMPESINO. - El campesino produce por sí mismo lo que necesita, su casa sus herramientas; la mujer campesina hace el pan, hila la lana, etc., pero absolutamente nada les sobra para venderlo, pues apenas si les alcanza, no tiene reservas. En una palabra el proletario agrícola lleva una vida miserable.

Hacia el año de 1750 la división de los bienes comunales hace que escaseen más los recursos por lo que dá lugar a que la industria se desarrolle aún más y adquiera por lo tanto más adeptos.

Pondremos como ejemplo, lo que sucede en Alemania e Inglaterra, les prohíben a los campesinos la caza en los bosques, les imponen altos impuestos, inclusive la iglesia les impone el diezmo sobre las cosechas y hasta del ganado, en países como Italia los propietarios se dedican a la crianza de rebaños de carneros que invaden cada vez más los cultivos e impiden el progreso agrícola.

Las exigencias, las desconfianzas de los propietarios, las violencias de la autoridad, lo reducen a una especie de esclavitud. Y es a partir del Siglo XVIII que la situación del campesino mejora con la influencia del capital y se beneficia la condición del campesino.

LA EVOLUCION DE LAS CONDICIONES DE VIDA DEL TRABAJADOR OBRERO. - El salario de la clase obrera siempre se ve disminuido, ésta disminución del salario real de los obreros a lo largo de los siglos que preceden a la revolución se atribuye a la acción de las corporaciones que junto a la de los poderes públicos, tenía por objeto mantener cierta estabilidad en los salarios frente al alza del costo de la vida.

Entre las causas de disminución de los salarios encontramos la reglamentación corporativa, la competencia de la mano de obra femenina y rural, la prolongación de la jornada de trabajo y la falta de organización de la clase obrera e inclusive se puede ver claramente que el crecimiento de la población constituye un factor principal del nivel de los salarios.

Por fin llegamos al momento en que las condiciones materiales en las que se había desarrollado el trabajo, se transforma con la aparición de lo que se ha dado en llamar maquinismo, aquí encontramos que se eleva la producción del obrero con lo que mejora la productividad en general. Estos trabajadores se agrupan en grandes asociaciones, la máquina por su parte permite la producción en serie de artículos en forma considerable.

Podríamos adentrarnos en el estudio del mercantilismo, más tarde el liberalismo pero por razones de no extendernos demasiado nos limitaremos a expresar que el mercantilismo considera al oro como fuente de principal riqueza, es decir, que el capitalismo monetario constituye la principal preocupación de ésta doctrina; por lo que -

respecta al liberalismo procura la libertad de intercambio, consideran que el interés personal asegura el mejor empleo de las capacidades de la persona y de su riqueza, en otras palabras el interés personal aunado a la propiedad individual, libertad de trabajo y la libre competencia fundamentan al liberalismo.

Por el Siglo XIX se aprecia la concentración industrial y comercial con el perfeccionamiento de los transportes, el adelanto en lo que se refiere a las máquinas, la viabilidad del intercambio y además la especialización por parte de los países de ciertos artículos cuya producción va más acorde con sus recursos económicos, naturales, etc., y sus características políticas. Esto da lugar a que se incremente cada vez más el comercio internacional y por ende existe la necesidad de procurarse grandes capitales, aparece pues sociedades financieras poderosas como las sociedades colectivas, en comandita y más tarde de sociedades anónimas.

Ahora bien las industrias nacionales al producir en tal magnitud hacen que el liberalismo y el libre cambio vayan desapareciendo, pero vemos que mientras más producción de artículos se fabrica, la necesidad de los consumidores y de fuentes de materias primas son mayores, lo que da lugar que los países se procuren esferas industriales y financieras muy poderosas.

En pleno Siglo XX éstas condiciones de trabajo son .

necesarias de ampliar ya que la solidaridad comercial y la división internacional del trabajo exigen una política económica fundada básicamente - en los monopolios.

Por lo que respecta a la industrialización que cada día va en aumento en los países, así como también las fuerzas productivas exigen una política de libre competencia y así tenemos que ésta política económica se sitúa entre el monopolio y la libre competencia.

De lo anterior podemos concluir como evoluciona la organización del trabajo al través de las distintas épocas que nos marca la historia, así como también la situación del trabajador explotado, despreciado, vejado, en su persona y en sus derechos, su lucha ardua y tenaz contra sus enemigos los explotadores, su unión en grandes organizaciones que en defensa de sus intereses han logrado cierta protección - como la disminución de las horas de trabajo, elevación de los salarios, convenios colectivos y la promulgación de una ley laboral.

Sin embargo creemos que se ha atenuado su situación que debiera tener pero que la sociedad capitalista ha procurado seguir sosteniendo con su injusto y arbitrario trato en las relaciones obrero-patronales tanto en los centros de trabajo como en legislaciones que continúan con ideas conservadoras eminentemente burguesas que no aclaran el panorama de lo que debiera ser la exacta aplicación de la justicia social que proclama a gritos abiertos nuestra carta fundamental de 1917, más específicamente nuestro Artículo 123 Constitucional, que nos

traza la ruta a seguir para que dentro de su justa interpretación del -
constituyente de Querétaro el trabajador en general sea cobijado (ampa-
rado) bajo las ideas de protección, tutelación y reivindicación.

APARICION DEL DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO EN MEXICO. -

ORIGEN DEL ARTICULO 123. - En la sesión de 26 de Diciembre de 1916 se dá lectura al tercer dictámen referente al proyecto del Artículo 5 de la Constitución.

En algunas de sus partes dice que el artículo del proyecto contiene dos innovaciones:

1. - "Se refiere a prohibir el convenio en que el - hombre renuncia temporal ó permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria ó comercio; la

2. - Consistente en limitar a un año el plazo obli - gatorio de contrato de trabajo, y va encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia imprevisión ó contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas".

Aquí ya vemos pues, en el espíritu de los legisla - dores existe el deseo y la preocupación de proteger a los trabajadores de algunos abusos que se cometían contra ellos, vemos realmente algu - nas ideas proteccionistas que más tarde serían consagradas en la Constitución y que serían la base de nuestro actual Derecho del Trabajo en México.

En otra de sus partes el citado proyecto dice: "Juzgamos asimismo, que la libertad de trabajo debe tener un límite mar - cado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al -

hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su progeⁿie resultaría endeble y quizá degenerada, y vendría a constituir una carga para la comunidad. Por ésta observación proponemos se limiten las horas de trabajo y se establezca un día de descanso forzoso en la semana, sin que sea precisamente el Domingo. Por una razón análoga creemos que debe prohibirse a los niños y a las mujeres el trabajo nocturno en las fábricas".

Lo anterior demuestra como quieren que los traba-jadores sean protegidos de la jornada excesiva de trabajo, poniendo cuidado en la preservación de su salud con miras a proteger generaciones futuras e incluso piden un día de descanso semanal que servirá como -descanso a todos los días contínuos trabajados durante una semana y -también podemos apreciar la manera tan contundente como trata de proteger a las mujeres y a los niños del trabajo por las noches en las fá-bricas. Y decimos tratan de proteger porque éste era solamente un pro-yecto que aún no había aprobado y consagrado en la Constitución.

Este Dictámen sobre el Artículo 5o. ya vimos que es adicionado con tres garantías sociales como lo son, que la jornada de trabajo no excedería de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial para las mujeres y niños y lo relativo al descanso hebdomada-rio. Y es pues a partir de ésta sesión cuando arranca la base para la -formación del artículo 123 Constitucional.

A partir de este momento comienzan una serie de disertaciones sobre el tema en el cual intervienen Fernando Lizardi, Cayetano Andrade, Heriberto Jara, Héctor Victoria, el C. Ibarra Zavala, Von Versen, Manjarrez, Jaime Pastrana, Jósafat Marquez, Porfirio del Castillo, Fernandez Martínez, Carlos L. Gracidas, C. Palavicini, Aguirre, Alfonso Cravioto, José Natividad Macías, C. Rivero Cabrera, Luis G. Monzón, González Galindo, el Ing. Don Pastor Rouaix, el C. - Silva, Mugica; quienes algunos intervienen en varias ocasiones, unos más apasionados que otros, pero siempre en la mayoría existe el firme propósito de proteger al trabajador, hasta que con Gerzain Ugarte termina el debate que constituye el origen de la formulación del proyecto del Artículo 123.

EL PROYECTO DEL ARTICULO 123. -Primeramente es creado una especie de comité, el cual debería avocarse a la creación de un estatuto proteccionista de los trabajadores, éste grupo estaba integrado por Dn. Pastor Rouaix, Lic. José Inocente Lugo, José Natividad Macías y Rafael L. de los Ríos, también intervinieron gran cantidad de diputados que simpatizaron con el problema obrero.

Fué el diputado Macías quien redactó la exposición de motivos que sería base fundamental en el proyecto Constitucional.

Así tenemos que el Doctor Alberto Trueba Urbina aprecia el criterio de José Natividad Macías en cuánto a que las bases constitucionales deberían de regir el trabajo de los obreros para ser tutelados y también aprecia el criterio acerca de que una de las finalidades

de la legislación del trabajo es la reivindicación de los derechos del trabajador.

Ahora bien este proyecto quedó constituido de - XXVIII fracciones entre las cuales: fijan como jornada máxima la de 8 horas, la jornada nocturna máxima será de 7 horas, además prohibida para las mujeres y niños, la jornada de los menores será como máximo de 6 horas, se establece un día de descanso semanal, los descansos para las mujeres que acaban de dar a luz; así como el pago de sus salarios íntegros, el salario mínimo a los trabajadores suficiente para satisfacer sus necesidades normales; se establece igualmente el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual; también el salario mínimo queda exceptuado de embargo, etc.

Como puede verse en éste proyecto se encuentra completamente definido el nacimiento del Derecho del Trabajo en México, un derecho del trabajo que protege, tutela y porqué no, reivindica a los trabajadores.

Este proyecto fué presentado el 13 de Enero de 1917, momento en el que nacía el Nuevo Derecho social ya consagrados en preceptos laborales de los trabajadores en México.

DICTAMEN DEL ARTÍCULO 123. - Aquí se hace una modificación substancial al proyecto del Artículo 123 ya que el dictámen protege toda actividad laboral y sea el económico y también el trabajo en general, éste mismo dictámen resuelve cambiar de título a la sección

la cual se llama a partir de ese momento "Del Trabajo y de la Previsión Social" y como dijimos anteriormente aclara que la legislación debe comprender también al del trabajo en general, es decir, el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos, establece que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de la empresa donde presta sus servicios tomando como fundamento, la idea de que el trabajador atenderá a sus labores con mayor interés ya que tendrá para él mayor importancia a la prosperidad de la empresa; prohíbe éste dictámen igualmente el alcoholismo y el juego de azar en los centros obreros.

Vemos pues como, aún cuando en el proyecto del Artículo 123 se trata de proteger de una manera efectiva y real a los trabajadores, en éste dictámen aún se aplican mayores esfuerzos para dejar a los trabajadores fehacientemente protegidos al establecer nuevas medidas proteccionistas como las anteriormente señaladas; hace también ciertas aclaraciones y modificaciones incluso de redacción que pudieran dar lugar a malas interpretaciones en perjuicio del trabajador, tal es el caso de las fracciones XV, XVIII, XXII y XXIV.

Este dictámen del Artículo 123 quedó comprendido dentro del título VI "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL" - comprendiendo XXX fracciones que fueron presentadas, discutidas y aprobadas en la sesión de 23 de enero de 1917.

Nos podemos dar cuenta claramente de lo anterior

mente expuesto como hay una gran diferencia entre lo que contenía el proyecto del artículo 123 y lo que posteriormente se otorgaba a la clase trabajadora en el dictámen, por ejemplo: el derecho a participar en las utilidades, el derecho de huelga, etc.

No dudamos que desde épocas muy remotas haya existido un derecho del trabajo, pues según pudimos ver respecto de algunos autores, creen que desde la antigüedad y más claramente en la época medieval ya existía un derecho del trabajo derivado de las relaciones de trabajo que existían como producto de la abolición de la esclavitud en esa época.

Pero bien, estamos en México y para ser más precisos es el 23 de Enero de 1917 y no vamos a afirmar que en éste momento aparece en la historia del mundo del Derecho del Trabajo; pero sí con absoluta certeza y sin temor a equivocarme es el principio de una nueva etapa del Derecho del Trabajo, es la aparición por primera vez en la historia de la humanidad en que nace un nuevo derecho del trabajo completamente distinto al que hasta el 23 de Enero de 1917 existía. Se trata pues de un Nuevo Derecho protector, tutelador y reivindicador de la clase laborante. Es pues el nacimiento de un Nuevo Derecho Social del Trabajo.

Y reafirmamos lo anterior con la opinión del maestro Trueba Urbina, quien afirma: "Que el nacimiento de éste Nuevo Derecho del Trabajo es un derecho exclusivo para los trabajadores, dis -

tinto del que existía en otras latitudes, en Códigos Civiles ó del Trabajo, en cuanto a su naturaleza y función revolucionaria. (5)

EL DERECHO SOCIAL. - Anteriormente hemos visto como el nacimiento del Derecho del Trabajo en México nace como Derecho Social, por ende trataré de explicar en que consiste el Derecho Social.

Acerca del Derecho Social existen pocos autores que hacen un estudio tan profundo y tan dedicado como el Maestro Trueba Urbina, por lo tanto basados en su Nuevo Derecho del Trabajo haremos una breve referencia de la manera en que sigue su trayectoria histórica en México el Derecho Social.

Arranca su trayectoria de las leyes de indias, estas leyes trataban de proteger a los indios de las nuevas tierras descubiertas, eran leyes que tenían como fin primordial, el buen trato que los conquistadores debería dar a los indígenas, así como también el no abuso en los trabajos que desempeñaban cosa que desgraciadamente nunca se llevaron a la práctica.

Hay también quienes afirman que la Cláusula XII del Codicilo de la Reyna Católica es origen del Derecho Social, pero en la época de la colonia aún cuando se tuvo la buena intención de proteger al indio de américa ésta jamás se logró.

(5).- (Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina, pp. 104).

Ya en plena insurgencia el Derecho Social cobra vida en las proclamas libertarias de Miguel Hidalgo y Costilla y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón en sus mensajes "siervo de la nación" y "Sentimientos de la Nación". En los que se reclamaba aumento de jornal y mejor tratamiento para los jornaleros.

En pleno Siglo XX no se encuentra ningún estatuto social ni cosa que se le pareciese, hasta que en 1856-1857 en el Congreso Constituyente Ignacio Ramírez el Nigromante defiende a los jornaleros, mujeres y niños. Igualmente Castillo Velasco pide también reformas sociales que no se dieron en la Constitución de 1857. Es el 10 de julio de 1856 cuando el Nigromante usa la expresión "DE RECHOS SOCIALES", ésta terminología no fué usada por las leyes de Indias ni por juristas de otros continentes antes que el Nigromante ya que en aquéllas fechas aún cuando calificaban al derecho en público y privado, para ellos las dos divisiones constitufan derechos sociales.

Y así tenemos que termina el Siglo XIX sin que en ninguna parte naciera un verdadero Derecho Social.

Hasta que en el Congreso Constituyente de Querétaro, en la Sesión de 28 de Diciembre de 1916 el Diputado Don José Natividad Macías habla acerca de la teoría social, al decir, "Esta ley reconoce como Derecho Social económico, la huelga".

Estas ideas se incrustaron en las bases del Artículo de la Constitución de 1917, teniendo muchas bases el carácter jurídico social, formando un nuevo derecho social independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, ya que dicho precepto no fué incluido dentro de los derechos públicos como son las garantías individuales. Nace pues el nuevo Derecho Social en la Constitución de 1917 como normas constitucionales por encima del Derecho Público y del Derecho Privado. Es por tanto la primera constitución que reclama la intervención del Estado en la vida económica para que en función revolucionaria otorgue protección y reivindicación a la clase trabajadora y a los económicamente débiles.

Es pues el Artículo 123 por su naturaleza y contenido que quedan excluidas dentro de las normas de derecho público y derecho privado. Ya que no son normas de subordinación como las del derecho público, ni tampoco de coordinación como las del derecho privado, sino que son normas de integración para el mejoramiento de sus condiciones económicas que son sus características del derecho social.

Debemos aclarar que aún cuando el derecho del trabajo es derecho social no todo derecho social es derecho del trabajo. Ya que el derecho social es una rama nueva del derecho.

Pues bien hay quienes afirman que el derecho social no puede ser una rama autónoma ya que todo el derecho en gene

ral es social porque regula en una ó en otra forma a la sociedad en la que es aplicable. Sin embargo lo que pasa es que muchos autores no han comprendido la naturaleza y el contenido de éste nuevo Derecho Social que es donde se basa su independencia y autonomía de las demás ramas del derecho.

Como afirma el maestro Trueba Urbina, cuando hace mención a que las normas Constitucionales del trabajo, ya las normas Constitucionales del trabajo, ya sean sustantivas ó procesales no solamente son proteccionistas ó reguladoras entre las dos clases sociales en pugna, sino que tienen por finalidad imponer la justicia social reivindicando los derechos de los trabajadores para que recuperen con los bienes de la producción, lo que legalmente les corresponde por la explotación que han sufrido desde tiempo de la colonia hasta nuestros días. Y precisamente es ésta función reivindicatoria lo que lo caracteriza como una nueva rama del derecho llamada derecho social donde también se encuentra incluido además del Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario.(6)

Por otra parte vemos que hasta antes de 1935 no se hablaba aún de una legislación del trabajo como parte del derecho social ya que incluso autores como J. Jesús Castorena sostiene que el Derecho del Trabajo es rama del Derecho Público.(7)

(6) (pp. 147 y 148, Nuevo Derecho del Trabajo, de Alberto Trueba Urbina).

(7) - (Derecho Mexicano del Trabajo 235).

Sin embargo el maestro Trueba Urbina sostiene que el Derecho del Trabajo es rama del derecho social ya que las finalidades del derecho del trabajo no puede, ser clasificadas ni dentro del derecho público como tampoco dentro del derecho privado. Ya que si es cierto que su objeto es el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, también es cierto que tiene por objeto la reivindicación de la persona humana que ha sido desposeída desde tiempos de la colonia.

Terminamos diciendo que existen dos teorías - respecto del derecho social: Una que afirma ser proteccionista, tuteladora, igualitaria y caracteriza al derecho social como nivelador en las relaciones obrero patronales. La otra teoría va más allá de la primera, y es sostenida por el ilustre maestro Dr. Alberto Trueba Urbina al afirmar que el Derecho del Trabajo tiene una función - reivindicatoria que al ser efectivamente aplicada, traerá como consecuencia la socialización de los bienes de la producción y por ende acabar con la explotación del hombre por el hombre y esto es lo que constituye el Derecho Social.

De lo anterior podemos afirmar que si bien es cierto que la segunda teoría, ó sea la que sostiene el maestro Trueba Urbina constituye una idea humanitaria y más que nada de estricta justicia, desgraciadamente no se ha hecho nada por reivindicar a los trabajadores cosa que algún día se dará, cuando el hombre y -

más que nadie los aplicadores del derecho mediten sobre la explotación de que han sido objeto los trabajadores, ese día llegará en que se cumplan con el contenido y el espíritu que nos trasa el Art. 123.

Si bien es cierto que la teoría que nos ofrece el Maestro Trueba Urbina, basada en el espíritu proteccionista, tutelador y reivindicador del Art. 123 no se dá aún en nuestra realidad social; - más triste es aún que ni siquiera la primera teoría que habla de proteger, de tutelar, igualitario y nivelador aún no se hace efectiva.

De lo anterior nos basamos para echar un vistazo a la realidad social respecto del Derecho del Trabajo en México, vemos con angustia y desesperación, cómo nuestra nueva Ley Federal del Trabajo y las funciones de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje están muy lejos de adaptarse a cualquiera de las dos anteriores teorías, si bien es cierto que la que sostiene la reivindicación es la que más favorece a las clases trabajadoras, ni siquiera la primera teoría se logra plenamente.

Partimos de que nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, es una ley fundamentada en los principios revolucionarios que nos señala el Art. 123 y que aún cuando fué creada para proteger y tutelar a los trabajadores la realidad es que no cumple la función para la que fué creada. Vemos como existen preceptos que aún cuando - en realidad protegen a los trabajadores, estos en la práctica no se -

aplican; y otros que efectivamente si se aplican pero con la casualidad de que en la mayoría de los casos, sino todas las veces, favorecen al patrón y van en perjuicio de los intereses del trabajador.

En mi presente tesis habré de hablar más adelante de aquellos preceptos, más bien analizar como ejemplo uno de ellos, me refiero de los que en la práctica continuamente son aplicados pero que la mayoría de las veces tienden a ir en contra de los derechos de los trabajadores y absurdamente la ley protege los intereses de los patronos, éste es el caso del Art. 726 al que haremos referencia posteriormente.

INTERPRETACION DE LA FUNCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. - El Art. 123 nos habla al igual que el derecho sustantivo, del derecho procesal del trabajo. Para su aplicación en el proceso como un instrumento de lucha y poder estar así acorde con el espíritu proteccionista y reivindicador del Art. 123 de la Constitución.

Ya en el proyecto del Art. 123 se establecen normas procesales que transcribimos a continuación:

ART. 123 FRACCION

XX. -Que a la letra dice las diferencias ó los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

Por lo consiguiente citamos la siguiente fracción

XXI. - Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje ó aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y - quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Por considerar de importancia citamos la siguiente fracción que a la letra dice:

XXII. - El patrón que despida a un obrero sin causa justificada ó por haber ingresado a una asociación ó sindicato, ó por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato ó 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 del patrón ó por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona ó en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes, ó hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento ó tolerancia de él.

El dictámen fué presentado y aprobado en la sesión de 23 de enero de 1917 con una sola modificación respecto de la fracción XXI en el que se suprime la frase "a virtud del escrito de --

compromiso", con el objeto de imponer la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos laborales.

Se percibe con claridad que el espíritu del Art. 123 respecto del Derecho Procesal se fundan también en una tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el procesal tienen un contenido esencialmente social. (Sin olvidar que, lo que no está escrito en la ley, es materia de índole político social).

El derecho procesal del Trabajo es un derecho de clase, proteccionista y reivindicador de los trabajadores. Es un derecho de clase por que es protector de una sola clase social que es la laborante.

Como lo hemos venido diciendo es un derecho proteccionista y tutelador de los trabajadores, la norma sustancial influye de tal manera en la forma padicedimental ya que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelador de manera que cuando su lucha afloja en los conflictos del trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores. Y es así como se manifiesta la función protectora y tutelar de las normas procesales.

Es también el derecho procesal del trabajo reivindicatorio para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los -

compromiso", con el objeto de imponer la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos laborales.

Se percibe con claridad que el espíritu del Art. 123 respecto del Derecho Procesal se fundan también en una tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el procesal tienen un contenido esencialmente social. (Sin olvidar que, lo que no está escrito en la ley, es materia de índole político social).

El derecho procesal del Trabajo es un derecho de clase, proteccionista y reivindicador de los trabajadores. Es un derecho de clase por que es protector de una sola clase social que es la laborante.

Como lo hemos venido diciendo es un derecho proteccionista y tutelador de los trabajadores, la norma sustancial influye de tal manera en la forma procedimental ya que ambas se identifican en su sentido proteccionista y tutelador de manera que cuando su lucha afloja en los conflictos del trabajo y estos se llevan a la jurisdicción laboral, no solo para la aplicación del precepto procesal sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores. Y es así como se manifiesta la función protectora y tutelar de las normas procesales.

Es también el derecho procesal del trabajo reivindicatorio para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los -

Tribunales Burocráticos corrijan las injusticias que se cometan y la explotación consecutiva de que han sido víctima los trabajadores a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene nuestra Constitución en su Art. 123.

Para poder señalar la función del derecho procesal del Trabajo creo indispensable dar la definición Integral del Maestro Trueba Urbina que nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo es:

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras o interpatronales".(8)

Así pues la finalidad de las normas del trabajo es conseguir la justicia social que viene hacer una aplicación tutelar de los derechos de la clase laborante y la reivindicación de los mismos en el proceso, así lo dijo Dn. José Natividad Macías cuando expresa que "Las Juntas debían redimir a los trabajadores , como es de verse en nuestros días no redimen a los trabajadores.

La interpretación en cuanto a la función de las normas procesales del trabajo es que deben suplir las deficiencias procesales del trabajador y reivindicar sus derechos. Es decir prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Y ya que la vida es la que se ha encargado de demostrarnos que no son iguales el trabajador y el patrón, tam poco podrán serlo en el proceso, por ello debe tutelarse fundamen talmente los derechos jurídicos y económicos de los trabajadores, en función de aplicar la Ley y regular equitativamente el fenómeno de la producción, tanto para mejorar sus condiciones de vida como para reivindicar sus derechos a través de las Juntas de Concilia - ción y Arbitraje, es decir impartir justicia social en los conflictos laborantes.

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, RAMA DEL DERECHO - PROCESAL SOCIAL. - Antes de hablar directamente del derecho Pro cesal del Trabajo como rama del Derecho procesal Social creo con - veniente hacer hincapié en lo que se ha venido diciendo en las pági - nas de ésta tesis; que el Derecho del Trabajo es Derecho Social y así lo dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, "El Derecho del - Trabajo, parte integrante del Derecho Social positivo, se identifica y conjuga con éste en el Art. 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de ga - rantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho en el he - raldo de las Constituciones contemporáneas: Es así como el Dere - cho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de - los trabajadores y de la clase obrera y el punto de partida para

hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; porque nuestra Constitución originó una nueva idea del Derecho y del Estado político, es bleciendo las bases fundamentales no sólo del Estado político, sino del - Estado de Derecho social, en un solo cuerpo de leyes que integran conjun tamente la Constitución Política y la Constitución Social, con nuevos es tatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos hu manos de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en co rrelación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión expresión - en las normas fundamentales" (9)

Al hablar del Derecho del Trabajo, influye directa mente en el Derecho Procesal del Trabajo; las normas sustantivas y ad jetivas se integran en el proceso y lógicamente al estar hablando también de Derecho Procesal del Trabajo se habla del Derecho Procesal Social - en el que se va a poner en práctica la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores en los conflictos laborales. Este carácter reivindica torio penetra en el proceso laboral tanto en el campo jurídico como econó mico; y así las normas procesales del trabajo por su naturaleza social, deben interpretarse y aplicarse siempre en beneficio de los trabajadores. Pues se afirma que el Derecho procesal del trabajo, es rama del Derecho procesal Social.

(9) Cfr. Alberto Trueta Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, párrafo 10. pp. 131.

hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; porque nuestra Constitución originó una nueva idea del Derecho y del Estado político, es bleciendo las bases fundamentales no sólo del Estado político, sino del - Estado de Derecho social, en un solo cuerpo de leyes que integran conjun tamente la Constitución Política y la Constitución Social, con nuevos es tatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos hu- manos de trabajadores y campesinos y de económicamente débiles, en co rrelación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión expresión - en las normas fundamentales" (9)

Al hablar del Derecho del Trabajo, influye directa- mente en el Derecho Procesal del Trabajo; las normas sustantivas y ad jetivas se integran en el proceso y lógicamente al estar hablando tambié n de Derecho Procesal del Trabajo se habla del Derecho Procesal Social - en el que se va a poner en práctica la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores en los conflictos laborales. Este carácter reivindica- torio penetra en el proceso laboral tanto en el campo jurídico como econó mico; y así las normas procesales del trabajo por su naturaleza social, deben interpretarse y aplicarse siempre en beneficio de los trabajadores. Pues se afirma que el Derecho procesal del trabajo, es rama del Derecho procesal Social.

(9) Cfr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, párrafo 10. pp. 131.

El Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto: "Como rama del Derecho procesal Social, el derecho Procesal del Trabajo - tiene su teoría propia que se deriva del Art. 123 por cuanto se integra con organos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribuna - les Burocráticos, distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes de los del proceso burgués pues el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias ó tutelares, sino redentoras ó reivindicatorias de los trabajadores". (10)

Es bien sabido que el derecho sustantivo y procesal - del trabajo son ramas del derecho sustantivo y procesal social. Es decir el derecho Procesal del Trabajo realiza la función de impartir Justicia - Social, o sea aplicar el derecho del Trabajo con el propósito de tutelar y reivindicar a los trabajadores en los conflictos del trabajo; pero lamentablemente por no comprender los legisladores que aprueban las leyes, creen equivocadamente que el proceso laboral es un proceso burgués con los principios generales de un proceso civil, penal, etc. donde debe haber igualdad de las partes en el proceso, la imparcialidad del juzgador. Prin - cipios que no se acomodan en un proceso laboral ya que las normas pre - cisamente son de carácter social y por lo tanto difieren de las normas comunes que son de derecho público. Pues uno de los principales que ca - racterizan al proceso laboral es la DESIGUALDAD DE LAS PARTES y la PARCIALIDAD DEL JUZGADOR, ya que en la vida (en el trabajo) - no son iguales, existe desigualdad; tampoco podría serlo en el proceso la

(10) Alberto Trueba Urbina, Nuevo

boral y así las Juntas deben suplir las deficiencias procesales de los que trabajan, más nunca se aplica la parcialidad del juzgador, ya que el poder económico solo la tiene el patrón, por lo tanto el obrero resulta ser la parte más débil ante las Juntas.

CAPITULO III

En este capítulo existe la necesidad de estudiar ciertas figuras jurídicas que tienen cierto parecido con la caducidad.

Así tenemos:

LA PRESCRIPCION. - Deriva del latín PRAESCRIPTIO y tenemos que hacer la distinción entre la USUCAPION y la PRESCRIPCION como lo establece el Derecho Romano. Entendiéndose por la primera como un modo de adquirir la propiedad por la posesión continua de un bien en determinado tiempo; y la segunda podía ser positiva ó negativa. Es decir, sería positiva cuando fuera un medio para adquirir derechos y negativa cuando fuera para quedar libre de obligaciones.

De los dos tipos de prescripción el que más nos merece su atención es la extintiva, toda vez que, con ella se extinguen obligaciones por el transcurso del tiempo y tiene su fundamento en un interés social de transcurso del tiempo y tiene su fundamento en un interés social de transcurso del tiempo y tiene su fundamento en un interés social de que las acciones entre los hombres no permanezcan siempre vivas.

La Suprema Corte de Justicia al señalar el efecto de la prescripción en la ejecutoria de 24 de septiembre de 1935 toca 464/35/3a - -- Enrique Aguijosa dice: "Por lo que se refiere a la inconstitucionalidad - que el mismo quejoso atribuye al artículo 328 de la Ley del Tra - -

bajo de 1931, procede declarar desde luego, que tal inconstitucionalidad no existe, puesto que se ha considerado siempre y dentro de una apreciación jurídica exacta, que la prescripción es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes que fijen el procedimiento para la tramitación de los juicios, precisamente para dar seguridad y firmeza a todas aquellas situaciones jurídicas que, de no estar definidas, darían origen a numerosas y constantes discusiones que se traducirán en incertidumbres y vacilaciones aún para la aplicación de la Ley misma. (11)

Es decir, el fundamento de la prescripción es de orden social y se traduce en un medio para adquirir ó perder derechos por el solo transcurso del tiempo y de acuerdo con los requisitos que señala la Ley.

Hablaremos de la naturaleza de la CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN para hacer una distinción entre ambas, y así tenemos algunos autores que sostienen que la prescripción es fundamento a la sustancia del derecho y como excepción perentoria puede proponerse en determinados estudios del procedimiento, en cambio la caducidad es connatural del proceso y mientras la prescripción es adquisitiva ó extintiva y la caducidad solamente extintiva, asimismo en la forma de darse la caducidad surge de pleno derecho y por el transcurrir del término fijado, por otra parte la prescripción no surte sus efectos si no es reclamada.

También el autor Adolfo E. Parry afirma que la perención ó caducidad es a la instancia como la prescripción a la acción.

Y dice:

La caducidad anula el procedimiento sin afectar el derecho, mientras que la prescripción extingue la acción.

La prescripción puede ser adquisitiva ó extintiva y la caducidad solamente extintiva.

La caducidad surte sus efectos sobre la instancia judicial, anulándola y sin tocar el derecho y la acción, en cambio la prescripción extingue el derecho y la acción con la que se hace valer.

Otros autores la diferencian en cuanto al código que las reglamenta (mas no de fondo y menos sugieren una nueva forma de caducidad) y así precisan que, la prescripción se reglamenta por el Código Civil y la Caducidad por el Código de Procedimientos Civiles; entre ellos se encuentra el Lic. Rafael Pérez Palma.

Otros establecen la diferenciación en cuanto a que la prescripción se interrumpe ó se suspende de una forma determinada; la caducidad ó perención no se interrumpe sino con actos de procedimiento y no se suspende salvo algunas raras excepciones.

Y podemos ver la distinción que hace el maestro Eduardo Pallares cuando dice: La caducidad se refiere a la instancia y

no al juicio. Pag. 42 y 43 de su obra "Diccionario de Derecho Procesal Civil".

Otra forma de distinguirlas es que la prescripción empieza a correr en el momento en que se posee el derecho de ejercitar la acción en tanto que, la caducidad empieza a transcurrir en el momento en que se deja de promover, habiéndose ejercitado ya la acción por el actor.

PRECLUSION. - Algunos autores entienden por esto, el medio por el que el Legislador hace progresar el proceso impidiendo el retroceso de los actos procesales.

Alsina considera que "el paso de un estado al siguiente supone la clausura del anterior, de tal manera que los actos procesales cumplidos quedan firmes y no puede volverse sobre ellos. Esto es lo que constituye la PLECLUSION: "El efecto que tiene un estado procesal de clausurar el anterior".

El Lic. Eduardo Pallares afirma "que la preclusión es la situación procesal que se produce porque alguna de las partes no haya ejercitado oportunamente en forma legal, alguna facultad ó algún derecho procesales".

Cuando se quiere dar a entender que un estado del proceso se ha cerrado por haber transcurrido el término que la Ley fija, se afirma que ha precluído.

Algunas de las diferencias entre preclusión y caducidad nos permitirán conocer la naturaleza de estas dos figuras y así tenemos:

El objeto de la preclusión es asegurar el desarrollo del procedimiento, en tanto que, la caducidad tiene como objeto declarar concluído el procedimiento.

La preclusión dá por terminada una fase del procedimiento, encambio la caducidad ó la perención dá por concluído el procedimiento.

Al declararse la preclusión el procedimiento prosigue, y cuando la caducidad es declarada el procedimiento termina completamente.

Por medio de la figura de la preclusión se dá estabilidad a lo actuado, en tanto que con la caducidad se tiene por concluído lo actuado.

Consideramos que hay que agregar además el objeto ^{que} es la iniciación ^{la} necesaria existencia de un proceso previo.

Y así tenemos el Art. 123 del Código de Procedi - mientos Cíviles para el Distrito y Territorios Federales que a la letra dice que: "Una vez concluídos los términos fijados a las partes, sin necesidad de que no acuse rebeldía, seguirá el juicio su curso y tendrá - por perdido el derecho que, dentro de ellos, debió ejercitarse; salvo - los casos en que la Ley disponga otra cosa".

SOBRESEIMIENTO. - Según el Maestro Jacinto Pallares "sobreseimiento viene del verbo latino supersedere que significa cesar en algún procedimiento. Así pues, sobreeser en un proceso es decretar que se corte y quede en el estado en que se encuentra por no poder legalmente continuar".

Para el Maestro Ignacio Burgoa el sobreseimiento "es un acto procesal proveniente de la potestad jurisdiccional que concluye una instancia judicial, sin resolver el negocio en cuanto al fondo, sustantivamente, sino atendiendo a circunstancias ó hechos ajenos ó al menos diversos, de lo substancial de la controversia subyacente ó fundamental".

Hay algunos autores que afirman que la caducidad y el sobreseimiento son la misma figura pero podemos tener como diferenciación entre ambas, las siguientes:

El sobreseimiento tiene por inexistente lo actuado con anterioridad a la declaración del mismo, la caducidad dá por terminado el procedimiento.

El sobreseimiento se puede considerar como el género (ya que una de sus causas puede ser una especie de caducidad) y la caducidad es la especie tal es el caso de la frac. V del Art. 74 de la Ley de Amparo.

Por lo anterior citamos el Art. 74 que a la letra

dice: ART. -74- "Procede el sobreseimiento: Frac. V. - "en los amparos directos y en los indirectos que se encuentren en trámite ante los Jueces de Distrito, cuando el acto reclamado proceda de autoridades civiles ó administrativas, y siempre que no esté reclamada la inconstitucionalidad de una Ley si, cualquiera que sea el estado del juicio, no se ha efectuado ningún acto procesal durante el término de trescientos días, incluyendo los inhábiles, ni el quejoso haya promovido en ese mismo lapso".

En los amparos en revisión, la inactividad procesal ó la falta de promoción del recurrente durante el término indicado, producirá la caducidad de la instancia. En ese caso, el tribunal revisor declarará que ha quedado firme la sentencia recurrida.

La inactividad procesal de núcleos de población ejidal, comunal, de ejidatarios ó comuneros en lo particular, no será causa de sobreseimiento del amparo ni de la caducidad de la instancia.

Cuando hayan cesado los efectos del acto reclamado ó cuando hayan ocurrido causas notorias de sobreseimiento, la parte quejosa y la autoridad ó autoridades responsables están obligadas a manifestarlo así, y si no cumplen esa obligación, se les podrá imponer una multa de diez a trescientos pesos, según las circunstancias del caso.

La caducidad solo se dá por el transcurso del -

tiempo y el sobreseimiento puede ser declarado por varias causas.

CONCEPTO DE CADUCIDAD DE LA INSTANCIA. - Al respecto las - definiciones de Eduardo Pallares y Rafael Depina y Castillo Larraña- ga son bastante claras al señalar "LA CADUCIDAD es la extinción de la instancia judicial por que las dos partes abandonan el ejercicio de la acción procesal.

Rafael Depina y Castillo Larrañaga sostiene que "la caducidad de la instancia es el efecto que se produce por la inac tividad bilateral de las partes en el proceso, durante el tiempo señala do por la Ley".

Históricamente la caducidad aparece en el Dere- cho Mexicano con las reformas publicadas en el Diario Oficial de la - Federación del día 31 de enero de 1964, que se refería a las refor- mas y adiciones al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, en el que se adicionó el capítulo VI del titu lo II en el que aparece ya establecida y reglamentada la caducidad de la instancia.

Ahora bien en Derecho Laboral se encuentra es- tablecida en el Art. 726 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, ó la recepción de informes ó copias que hubiesen solicitado".

Salta a la vista pues, que dada la naturaleza del proceso laboral, una institución como la caducidad de la instancia de origen netamente del Derecho Civil, nada tiene que hacer en nuestro Derecho del Trabajo cuyo fin es lograr la Justicia Social, ya que es lógico pensar que, en el código de Procedimientos Civiles no hace la mención del término de 6 meses como se hace en la Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que la caducidad es la extinción de la instancia por falta de promoción y el desistimiento es el abandono expreso ó tácito de la demanda.

DESISTIMIENTO EXPRESO. - Puede ser a la acción procesal cuando se renuncia a la acción que se ha ejercitado ó sea la pretensión laboral (conforme a nuestra legislación es nulo este desistimiento).

También puede haber desistimiento cuando el actor desea abandonar el juicio ó la instancia (este acto sí se puede dar toda vez que no implica renuncia del derecho ejercitado).

Ahora bien el **DESISTIMIENTO TACITO** es lo mismo que la caducidad de la instancia.

Sin embargo el maestro Trueba Urbina establece las diferencias que existen entre la caducidad de la instancia y el desistimiento.

1. - El desistimiento de la instancia consiste en un hacer, en un acto de declaración de voluntad, mientras que la caducidad se produce por un no hacer, que es la inactividad de las partes;

2. - El desistimiento es una manifestación de voluntad unilateral. La caducidad supone la inactividad bilateral de las dos partes;

3. - El desistimiento de la instancia siempre es un acto de voluntad del actor, la caducidad procede del no hacer de las partes;

4. - La caducidad no es acto ni actividad sino la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las dos partes;

ACCION Y PRETENSION PROCESAL. - Para fines simplemente didácticos la acción laboral puede apreciarse desde dos aspectos: La Pretensión Procesal del Trabajo (acción sustantiva) y la Acción Procesal.

Así tenemos por ejemplo que la acción procesal se dirige contra el Estado, en cambio la pretensión procesal (acción sustantiva) se dirige contra el demandado; es decir, en el trans

curso del juicio el actor necesitará probar su derecho que será el que haga procedente su pretensión procesal.

Generalmente la acción y la pretensión procesal se ejercitan conjuntamente en la demanda; sin embargo la distinción es notoria ya que no puede decirse que el actor tenga un derecho procesal contra el demandado, toda vez que, la relación se establece en el proceso entre actor y organo jurisdiccional y entre demandado y organo jurisdiccional.

PRETENSION PROCESAL. - Es la facultad que tienen los trabajado - res de hacer valer sus derechos contra otra persona ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Así tenemos por ejemplo que en la fracc. XXII del apartado "A" del Art. 123 se encuentran establecidas pretensio - nes procesales: El cumplimiento del contrato (reinstalación) ó el pago de tres meses de salario en caso de despido injustificado, participación en las utilidades de la empresa, prima de antigüedad, etc.

ACCION PROCESAL. - Es provocar la actividad jurisdiccional de - las Juntas de Conciliación y Arbitraje siguiendo en todos sus momentos el procedimiento establecido hasta la ejecución del laudo.

Existen por otra parte varios puntos de vista donde se fundamenta ó mejor dicho donde encuentra su fundamenta -

ción a caducidad. Existen quienes piensan que es una sanción que se dá a las partes por no impulsar el proceso; otros afirman que por intereses sociales los juicios no deben ser muy prolongados ó indefinidos y que por esta razón debe existir la caducidad. Y el otro punto de vista consiste en que se presume el abandono ó desistimiento de la inactividad de los litigantes como la voluntad de no querer seguir el juicio. Existen aún otros criterios, pero que se adaptan en cierta medida a alguno de los anteriores ó bien no representan algún fundamento bien definido.

Sin embargo muy a su pesar de los que sostienen los anteriores criterios, queremos que dentro del proceso laboral no debería existir ésta institución de la caducidad por-que se opone contra la naturaleza del Derecho del Trabajo. Ya que sabemos que la paralización de un juicio siempre favorece al más fuerte y perjudica grandemente al más débil.

Haremos una breve referencia a lo que se considera la INSTANCIA pues son inseparables con la caducidad pues de la aparición de la caducidad se dá (como resultado) la extinción de la instancia.

Hay quienes consideran a la instancia como la que tiene como contenido una solicitud ó demanda que se realiza ante una autoridad; por otra parte hay quienes piensan que la instancia es el ejercicio de la acción desde la demanda hasta que se pone fin al proceso con la sentencia.

Bien, la mayoría de los autores se decide por el segundo criterio y nosotros nos aunamos a ella, haciendo la aclaración correspondiente que en los procesos de México existen dos instancias en las que se resuelve sobre el derecho de fondo, constituyendo cada instancia un juicio diferente y el juicio de Amparo no se debe considerar una tercera instancia ya que la Suprema Corte resuelva sobre la violación de Garantías individuales y no sobre el derecho de fondo.

También se considera por muchos autores a la caducidad de la instancia como una forma de la terminación de los procesos. Y referente al concepto todos ó casi todos tratan de indicar lo mismo, unos con más claridad que otros pero en síntesis consideran a la caducidad como la extinción de la instancia por la inactividad de las partes de la acción procesal en tiempo señalado por la Ley.

LOS FUNDAMENTOS DE ESENCIA DE LA CADUCIDAD CIVIL SON:

1. - Sanción impuesta a las partes por su inactividad procesal
2. - De carácter social
3. - Se presume el abandono ó desistimiento tácito del proceso por las partes.

A continuación pondremos el Art. 137 del Código Civil para verlo claramente.

Art. 137 bis. - La caducidad de la instancia operará de pleno derecho cualquiera que sea el estado del juicio, desde el emplazamiento hasta

la citación para sentencia, en los juicios ordinarios si transcurridos 180 días hábiles contados a partir de la notificación de la última determinación judicial, no hubiera promoción de cualquiera de las dos partes; o si tratándose de juicio oral ó sumario, las partes dejasen de concurrir a dos audiencias consecutivas cuando el juez estimare in dispensable su presencia. Para los efectos de ésta última parte del precepto, los jueces señalarán en la audiencia el día y la hora de la siguiente, salvo en aquella en que se declara la caducidad. Los efectos y formas de su declaración se sujetarán a las siguientes normas:

I. - La caducidad de la instancia es de orden público, irrenunciable, y no puede ser materia de convenio entre las partes. El juez la declarará de oficio ó a petición de cualquiera de las partes, cuando concurren las circunstancias a que se refiere el presente Art. ;

II. - La caducidad extingue el proceso, pero no la acción; en consecuencia se puede iniciar un nuevo juicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la frac. V de éste Art. ;

III. - La caducidad de la primera instancia convierte en ineficaces las actuaciones de juicio y las cosas deben volver al estado que tenían antes de la presentación de la demanda y se levantarán los embargos preventivos y cautelares. Se exceptúan de la ineficacia susodicha las resoluciones firmes sobre competencia, litis pendencia, conexidad, personalidad y capacidad de los litigantes, que regirán en el juicio ulterior si se promoviere. Las pruebas rendidas en el proceso extinguido por caducidad, podrán ser invocadas en el -

nuevo, si se promoviere, siempre que se ofrezcan y precisen en la forma legal.

IV. - La caducidad de la segunda instancia deja firmes las resoluciones apeladas. Así lo declarará el Tribunal de Apelación.;

V. - La caducidad de los incidentes se causa por la falta de asistencia de las partes a dos audiencias consecutivas, si el juez estimare necesaria su presencia; la declaración respectiva solo afectará a las actuaciones de incidente sin abarcar las de la instancia principal aunque haya quedado en suspenso éste por la aprobación de aquel;

VI. - Para los efectos del Art. 1168, frac II, del Código Civil, se equipara a la desestimación de la demanda la declaración de caducidad del proceso;

VII. - En los juicios ordinarios en que se decrete la forma oral de la recepción de pruebas, antes del decreto a que se refiere el Art. 299 de éste Cod. de procedimientos Civiles, se incurre en caducidad por falta de actividad de las partes por el término de 180 días hábiles; después de aquel decreto la inactividad se demuestra por la falta de asistencia a dos audiencias consecutivas de acuerdo con el preámbulo del presente Art.;

VIII. - No tiene lugar la declaración de caducidad:

a). - En los juicios universales de concursos y sucesiones, pero si en los juicios con ellos -

relacionados que se tramiten independientemente, que de aquellos surjan ó por ellos se motiven;

b). - En las actuaciones de jurisdicción voluntaria;

c). - En los juicios de alimentos y en los previstos por artículos 322 y 323 del Cod. Civil, y

d). - En los juicios seguidos ante la justicia de paz;

IX. - El término de la caducidad solo se interrumpirá por promociones de las partes ó por actos de las mismas relacionados ante la autoridad-judicial, diversa, o siempre que tengan relación inmediata y directa - con la instancia;

X. - La suspensión del procedimiento produce la interrupción del término de la caducidad. La suspensión del proceso tiene lugar: a). Cuando por fuerza mayor el juez ó las partes no puede actuar; b). En los casos en que es necesario esperar la resolución de una cuestión previa ó conexas - por el mismo juez ó por otras autoridades; c). Cuando se pruebe ante el - juez el incidente que se consumó la caducidad por maquinaciones dolosas de una de las partes en perjuicio de la otra, y d). En los demás casos previs - tos por la Ley;

XI. - Contra la declaración de caducidad se dá solo el recurso de revocación en los juicios que no admiten apelación se substanciará on la forma sumaria ó sea con un escrito de cada parte, en que se propongan - pruebas y la audiencia de recepción de éstas, de alegatos y sentencias. En los juicios que admiten la alzada cabe la apelación en ambos efectos. Si la declaratoria se hace en segunda instancia se admitirá la reposición. Tanto

en la apelación de la declaración como en la reposición la substanciación se reducirá a un escrito de cada parte en que se ofrezcan pruebas y una audiencia en que se reciban, se niegue y se pronuncie resolución y

XII. - Las costas serán a cargo del actor; pero serán compensables con las que corran a cargo del demandado en los casos previstos por la Ley y además en aquellos en que opusiere reconvencción, compensación, nulidad y, en general, las excepciones que tienden a variar la situación jurídica que privaba entre las partes de la presentación de la demanda.

Vemos pues como opera la caducidad de la instancia en materia de procedimientos civiles y claramente salta a la vista como no concuerda con el procedimiento laboral ya que la naturaleza de éste último es completamente diferente al de procedimientos civiles y es tan visible la diferencia que mientras uno depende del poder judicial, el otro depende del poder ejecutivo. Y mientras uno fundamenta la igualdad de las partes ante la Ley y el proceso, en el derecho del trabajo es absurdo pensar que existe esto, además de que el derecho del trabajo está integrado por instituciones como la huelga, el sindicato, etc. que claramente indican que las partes son desiguales en las relaciones obrero-patronales y que salta a la vista de todos.

No nos explicamos pues como el legislador y por que razón incluyó dentro del proceso laboral una institución que va claramente en contra de la naturaleza del derecho del trabajo y en detrimento del espíritu del Art. 123, cuya norma Constitucional en razón de jerarquía está por encima de cualquier Ley, nos estamos refiriendo a la institución de la caducidad de la ins-

tancia.

Tenemos en nuestra realidad práctica que los trabajadores acuden ante las Juntas para reclamar sus derechos que le han sido violados, para lograr la ejecución y la reposición de los mismos, que constituyen eminentemente una afectación económica que dá como resultado un daño extremo en su persona y en la de su familia, cuya obtención de recursos es la única que integra su único medio de sustento.

Es verdad que el que tiene a su cargo la acción en la mayoría de los casos es el propio trabajador, como también es quien abandona esta acción en pleno proceso, pero hay que analizar porque razones lo abandona, no será porque le hacen muy largo y cansado y con trabas el procedimiento? - ¿o no será porque tiene que procurarse sustento y vé que es muy difícil y lento el que se le reponga de sus derechos violados?. De cualquier forma lo que sí es apreciable a simple vista es que cualquier forma lo que sí es apreciable a simple vista es que abandonando ó no el proceso se ha cometido un daño en sus derechos, generalmente económico del que depende la alimentación y en cierta forma la existencia de su familia ¿Pero que hace nuestra Ley al respecto? Lo que dice es que debe aplicarse la Institución de la Caducidad de la Instancia. ¿Pero será de justicia hacer ésto? ¿Estaremos en la misma situación tratándose de otros procesos? Nuestra respuesta es NO, estamos ante otro proceso, con otra naturaleza en el cual no debe de existir tal institución llamada Caducidad de la Instancia.

Anteriormente aducíamos fugazmente el porqué los trabajado-

res abandonan los procesos y declámanos a manera de pregunta que era por razones económicas y mucho hay de verdad, pues aún cuando el proceso del trabajo fué creado para dar celeridad en ésta clase de conflictos, la verdad es que no es lo suficientemente rápido como para que el trabajador espere el laudo, y así vemos, como se ve en la situación de olvidarse por el momento de que sus derechos han sido violados con tal de buscar en otra parte la manera de procurarse algún sustento para él y su familia.

En estas circunstancias el trabajador no olvida que sus derechos han sido violados ¿Pero que puede hacer ante la suerte que le espera de muerte por inanición? y tiene la necesidad de buscar la solución material a sus preocupaciones, es cierto que no tiene la seguridad de que el laudo sea a su favor - ¿Pero acaso no siempre la práctica nos demuestra que es el trabajador el despedido y quien recurre a las Juntas de Conciliación y Arbitraje? ¿No es acaso él quien es la parte débil en las relaciones de trabajo?

¿No es acaso el patrón el que pone y dispone en las relaciones de trabajador y patrón? Por lo que en la mayoría de los casos si no es que en todos, el trabajador tiene la razón y es quien ha sido lesionado en sus derechos.

¿Acaso no es función de la Ley dar protección al trabajador? ¿Que debe hacer nuestra Ley al respecto? debe en todo caso suplir ese abandono del trabajador por un gestor de oficio que haga las veces del trabajador.

Ya vimos como en la mayoría de los casos el trabajador es la parte más débil, y como es siempre quien tiene el derecho, pues casi -

siempre le han sido violados sus derechos, sin embargo casi siempre no posee ninguna prueba porque todas las tiene y las maneja a su antojo el patrón. ¿Y si el trabajador es quien siempre tiene la razón y si además la Ley es - proteccionista, porqué insiste en mantener una institución como la Caducidad de la Instancia que tantos perjuicios ya vimos causa al trabajador?

La respuesta la tiene los legisladores y los aplicadores de la Ley del trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Nosotros por nuestra parte consideremos que la Caducidad de la Instancia debe desaparecer de nuestro proceso laboral.

Como en la mayoría de los casos es el trabajador la parte - actora y la parte demandada el patrón y como a quien interesa hacer valer - sus derechos es al trabajador, y éste abandona el proceso, es absurdo pensar que el patrón haga alguna promoción para romper con el término que dá como resultado la Caducidad de la Instancia ya que a éste le interesa que llegue el término y se sostiene en una posición pasiva.

Y apreciamos que en la práctica generalmente es el trabajador quien pide justicia ante nuestras Juntas y que ocasionalmente un patrón demanda a un trabajador ¿Acaso con ésta institución de la llamada Caducidad de la Instancia no son los trabajadores los más e incluso los únicos - perjudicados?

¿Acaso no por apreciar la realidad en nuestras Juntas y por ver que en proporción los trabajadores son los únicos perjudicados, y que

por mandato de nuestro 123 Constitucional cuyo espíritu es proteccionista y reivindicador deberían suprimir la caducidad de la Instancia de nuestro proceso, además de razones de justicia y que la desigualdad en éste punto va - en perjuicio de los trabajadores?

¿Porque no se resuelve éste problema de Justicia Social, por que se soporta ésta situación vil, contradictoria de nuestro Art. 123 Constitu - cional?

¿Acaso no se hace nada al respecto porque favorece a los pa - trones y en general a la clase dominante?

La respuesta es sencilla, no se ha hecho nada porque convie - ne a los intereses burgueses tal situación pero hago una pregunta que nunca - tendrá contestación. ¿Si ésta caducidad de la Instancia perjudicará a los pa - trones, si en las Juntas, en proporción éstos fueran demandantes, existiría en proceso laboral esta institución? Yo creo que NO

De lo anterior podemos decir que la Caducidad de la Instan - cia aún cuando en el procedimiento Civil es de mucha importancia, tomando en cuenta la igualdad de las partes ante la Ley y el proceso, de acuerdo con la naturaleza de nuestro proceso laboral es inoperante, injusta y arbitraria.

Asimismo en nuestro proceso laboral es producto de un nue vo derecho, diferente, con principios distintos como es la igualdad de las par - tes, la bilateralidad que nacen únicamente como medicina para aliviar y sa - nar de sus males a una clase social desprotegida. Y es cuando los intentos -

conservadores de la posición burguesa civilista insisten en preservar la institución de la Caducidad y mantenerla vigente en un proceso cuya naturaleza, principios y demás, son tan distintos como dos líneas paralelas que nunca - encontrarán punto de unión, pero que en cambio favorece intereses patronales y propicia la injusticia y pone al trabajador en un plano de franca desprotección.

Así es como la principal causa del abandono del proceso por parte del trabajador es una preocupación en encontrar un nuevo medio de sustento, el aburrimento de un proceso que puede serle ó compensarle sus derechos violados, ó como también nunca ver esa compensación, aunada también la poca confianza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (órganos que administran justicia) desconfianza fundamentada en la observación de los laudos dictados, que nos dan la experiencia de que el 80% de los laudos son dictados, a favor del patrón. Sin faltar claro está los subterfugios que hace valer el patrón para retardar el proceso y buscar el desaliento del trabajador.

Lo que trae como consecuencia que el trabajador sea dañado en dos aspectos, tanto en sus derechos como en la pérdida económica; de sus derechos porque con la Caducidad de la Instancia pierde los derechos ejercidos en su escrito inicial de demanda y en su segundo aspecto lo que traería como consecuencia esos derechos o sea, la traducción en bienes pecuniarios, ya que ésta última si pierde al perder derecho a la primera

CAPITULO IV.- DESISTIMIENTO DE LA ACCION

En el presente capítulo al hablar del desistimiento de la acción resulta indispensable trasladarnos hasta la Ley Federal del Trabajo de --

1931 y nuestra actual Ley Federal del Trabajo de 1970, toda vez que, los preceptos que establecen dicho desistimiento contienen diferencias que si bien es cierto que la intención del legislador a lo largo de la historia ha sido la misma, también es cierto que se ha modificado en cuanto a su término.

Así tenemos por ejemplo, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía en su Art. 479 "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 3 meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. La junta, de oficio, una vez transcurrido éste término dictará la re solución que corresponda.

No procederá el desistimiento, cuando el término transcurra por desahogo de diligencias que deben practicarse fuera del local de la junta que conozca de la demanda, o por la recepción de informes ó copias certificadas, en los términos del Art. 523".

Nos salta a la vista claramente la intención del legislador de favorecer los intereses patronales al establecer un precepto que además de ser contrario al espíritu revolucionario de nuestro Art. 123 Constitucional y de atentar contra toda una clase social como es la clase trabajadora, además apreciamos que es completamente contrario al principio de garantía de audiencia dispuesto en nuestro Art. 14 Constitucional. Toda vez que, resulte suficiente el transcurso de 3 meses para que las juntas a solicitud del demandado ó simplemente de oficio decreten el sobreseimiento lo que trae como consecuencia el desconocimiento del principio de garantía de audiencia que esta -

blece nuestro Art. 14 Constitucional.

Pensamos quizás que la inclusión de dicho artículo fué la de - conservar ciertas reminiscencias del Derecho Procesal Civil y dado que resul - ta no sólo discrepante sino completamente absurdo el encontrarse incluido en un ordenamiento como lo es la Nueva Ley del Trabajo cuyos principios y fines que persigue derivados del 123 Constitucional el legislador al incluirlo en nues - tra Nueva Ley Federal del Trabajo 1970 aumentó el plazo con 3 meses más que daído dicho Art. 726.

QUE A LA LETRA DICE: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 me - ses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del proce - dimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dic - tarse resolución sobre alguna promoción de las partes, ó la práctica de algu - na diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado".

Sabemos que en la antigua Ley el término es de 3 meses y ac - tualmente es de 6, sin embargo no se trata de que el sistema capitalista (legis - ladores) haya sido anuente y pensado en darle mayor protección al trabajador , sino como anotamos hace un momento fué para mitigar dicha discrepancia.

Por otra parte en ésta Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se establece un artículo que ordena la tramitación de un incidente en el que se escucha a la parte afectada y se reciben sus pruebas, esto fué con la inten - ción de no romper con el principio de garantía de audiencia que establece nues - tro Art. 14 Constitucional principio contra el que se estaba atentando en el Art.

479 de la antigua Ley de 1931.

La acción de promover por parte del trabajador debe ser un derecho indefinido, un derecho que según nuestra Ley Federal del Trabajo efectivamente sea protectora de sus intereses, toda vez que de ninguna manera se le puede poner plazo a un derecho que es de naturaleza eminentemente social y ese Art. 726 no está acorde con la realidad, pensamos que - tampoco lo estará el Art. 727 del mismo ordenamiento que a la letra dice:

ARTICULO 727: "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 ó improcedencia del desistimiento, dictará resolución".

Consideramos por tanto que si el Art. 726 nos dice que si - en el término de 6 meses no se hace promoción alguna, se tendrá por desistida de la acción intentada; esto quiere decir, que después de éste término no se tendrá derecho a intentar la acción.

Pues bien, y cuando según el Art. 727 se solicite que se - tenga por desistido al actor de las acciones intentadas dice que la Junta - citará a las partes a una audiencia, pero nos preguntamos ¿Ya para qué las cita? ¿Acaso según el Art. 726 no se perdió el derecho en el mismo - instante en que expiró el término de 6 meses?.

En verdad pienso que si bien es cierto que con el Art. 727 se está protegiendo la garantía de audiencia que establece nuestro Art. 14

Constitucional en una forma abstracta, también es cierto que en los casos concretos que se dan en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje el Art. 727 no tiene ninguna aplicación útil, porque habiendo pasado los 6 meses que establece el Art. 726 automáticamente el trabajador pierde su derecho.

Una manera de ver como nuestras leyes laborales van contra lo que establecen preceptos Constitucionales, es el Art. 479 de la antigua Ley de 1931 que según propia explicación en la exposición de motivos de la Nueva Ley del Trabajo rompía con la garantía de audiencia, lo cual no es de extrañarnos porque, siempre los intereses de los capitalistas misteriosamente se han podido "proteger" para cada vez más seguir explotando al trabajador.

Son tan "justos" nuestros legisladores y nuestros Tribunales laborales que desde 1931 hasta 1970 no se dieron cuenta de que había un precepto Constitucional contra el que se estaba atentando (14 Const), pero claro, no se dieron cuenta porque protegía los intereses de los patrones.

Pero era tan claro que después de 39 años no tuvieron más remedio que legislar sobre un incidente establecido en el Art. 727 que a sabiendas de que en la práctica poca utilidad tiene en nuestras Juntas, si en cambio ya no va contra el 14 Constitucional que impone la garantía de audiencia.

Pero de que sirve que ya no esté en contra del precepto -- Constitucional antes mencionado si sigue prestándose éste Art. 727 a las maniobras patronales, porque todos sabemos que aunque actualmente en el 726

se establecen 6 meses como término para tener por desistido de la acción cuando no se haga promoción en éste tiempo, el interesado pierde el derecho intentado en su acción inicial de demanda. Pues bien, transcurrido éste término de 6 meses, que caso tiene acudir posteriormente a la Junta para que por medio del incidente del 727 se le haga saber que de acuerdo con lo que establece el 726 se le tiene ya por desistido de la acción por falta de promoción.

Pero bien, después de ésta ligera desviación del tema central que estamos tratando, expondré algunos argumentos que de una u otra manera tratan de justificar la caducidad de la instancia laboral en la Ley Federal del Trabajo.

Hay quien opina que la aplicación del término de 3 a 6 meses se debe a darle una mayor oportunidad al trabajador que ha dejado -- abandonado el proceso.

Otros opinan que el establecimiento de la excepción de improcedencia de la caducidad cuando se encuentra pendiente el dictámen de resolución sobre alguna promoción de las partes, la práctica de alguna diligencia ó la recepción de informes o copias certificadas que se hubiesen solicitado.

Otros opinan que la apertura de un incidente que se notificará personalmente al actor, celebrándose una audiencia de pruebas ó alegatos en la que deberá dictarse resolución cuando se solicite que se tenga

por desistido el actor de las acciones intentadas.

Sin embargo opiniones como las anteriores no justifican la existencia de la caducidad de la instancia en materia laboral por la discordancia con las características, fines y principios del derecho del trabajo.

Tres son los fundamentos esenciales sobre los que descansa la Caducidad Civil:

- 1o. La presunción de abandono ó desistimiento tácito del proceso por las partes..
- 2o. Razones de carácter social.
- 3o. Sanción impuesta a las partes por su inactividad procesal.

No se justifica la caducidad de la instancia laboral por presumir un abandono ó pérdida de interés de las partes en el juicio, porque si los trabajadores acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es para obtener el reconocimiento y ejecución de los derechos violados. Si el trabajador es quien tiene a su cargo el ejercicio de la acción por las razones que sean, después de haber sido ejercitada la acción, esto no implica la inexistencia de haber sido lesionado en su economía por lo que lo mínimo que puede hacer la Ley es suplir el abandono por parte del trabajador para no acrecentar con la caducidad la mala situación económica del trabajador.

Por otra parte diremos que los abandonos del proceso tra-

tándose de los trabajadores son causas económicas, pues si bien es cierto que una de las finalidades de la Ley Federal del Trabajo es lograr una administración de justicia expedita; también es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo que menos hacen es precisamente lograr esa rápida administración de justicia y así los trabajadores tienen que procurarse otros medios de trabajo para solventar sus necesidades económicas familiares, viajando inclusive en varias ocasiones a otras entidades, no pudiendo esperar la ejecución del laudo.

Ahora bien, considero que el abandono del proceso por parte del trabajador no debe considerarse como el perdón de sus derechos lesionados a favor del patrón, pues en el párrafo anterior hemos visto las razones por las que están impedidos a seguir el proceso y considero que es un deber de la Ley Federal del Trabajo suplir ésta deficiencia protegiendo al trabajador.

Opino que en los casos de abandono del trabajador en el proceso, la Ley Laboral debería señalar que un procurador de la Defensa del Trabajo siguiera de oficio la continuación del procedimiento haciendo efectivo el principio de Justicia Social. Así como para no romper el principio de seguridad jurídica, toda vez que, de ésta manera no sufre ninguna afectación.

Por lo que se refiere a la caducidad de la instancia como una sanción por no impulsar el proceso, pienso que en nuestro derecho del trabajo no debería de existir, puesto que anteriormente expliqué que el trabajador por razones económicas y por la excesiva demora con la -

que actúan nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje hace que abandone el proceso y ser perjudicado, para que además todavía se le dañe más al tenérsele por desistido de la acción.

Por otra parte debe señalarse que el trabajador generalmente es quien ejercita la acción y por tanto con la caducidad de la instancia es a quien se lesiona casi la mayoría de las veces en sus intereses. - Puesto que, ¿Que interés podría tener un patrón en que se continuase el procedimiento? ¿Acaso no le resulta más cómodo esperar que transcurran los 6 meses y que se declare desistido al trabajador de su acción que intentó?

Ahora bien cuando el patrón es quien intenta la acción ¿Acaso no dispone de los recursos suficientes para esperar todo el tiempo que dure el proceso? Por otra parte, por su misma situación económicamente desahogada será difícil sino que imposible que deje de impulsar el proceso.

Hay quienes opinan que la caducidad de la instancia debe existir en Derecho Civil, pero es absurdo verla incluida en nuestro proceso laboral, pues éste por razones de carácter social no debe contenerla -- pues es atentatoria de sus propios principios de Justicia Social. Y si alguien piensa que su justificación se encuentra en el de no dejar que los procesos se mantengan vivos indefinidamente, tampoco tiene razón, puesto que, se ocasiona un daño económico a una clase social desprovista de casi todo, motivo que engendrará desórdenes, violencia, es decir intranquilidad en la sociedad.

En otras palabras, qué intranquilidad es preferible ¿Aque -
 lla que sufrirán los patrones al mantenerse latente la acción del trabaja -
 dor mientras ésta no prescriba? ¿O la intranquilidad de una sociedad en
 la que una clase social a la que se le ha despojado de un derecho como el
 que estamos tratando, que se ha dañado económicamente y que traerá co-
 mo consecuencia que esos núcleos familiares se provengan de los alimenu-
 tos por medios ilícitos fomentando los robos, el desórden, la violencia y
 la desintegración familiar?

Al haber expuesto las causas por las que el Art. 726 (que -
 establece la caducidad de la instancia en nuestro proceso laboral) está en
 completa discordancia con nuestro Derecho del Trabajo, es necesario apunu-
 tar cuales son los fines de nuestro derecho del trabajo derivado del Art. 123
 Constitucional que consagra los elementos fundamentales del derecho So -
 cial como lo son los principios de protección, tutelación y reivindicación.

Se trata de un derecho del Trabajo, que trata de restau -
 rar la desproporción entre patrones y trabajadores para que éstos últimos
 pueda vivir dignamente.

A continuación transcribiré el Art. 123 Constiutucional ba-
 se de nuestro Derecho del Trabajo donde podremos apreciar normas pro-
 teccionistas e incluso reivindicatorias de los trabajadores.

ARTICULO 123: "El congreso de la unión, sin contrave-
 nir 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 prohibidas: las labores insalubres ó peligrosas para las mujeres y los menores de diez y seis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, de los menores de diez y seis años;

III. - Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de ésta edad y menores de dieciséis 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 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 la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

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

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

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

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

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

VIII. - El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación ó 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 debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c). - La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d). - La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores 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 de Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f). - El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección ó 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 ó cualquier otro signo representativo con que se pretenda subs-

títuir 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 diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. - Toda empresa agrícola, industrial, minera ó 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 administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

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

XIII. - Además, en estos 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 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, sufridos con motivo ó 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 ó simplemente incapacidad temporal ó 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 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 mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. - Tanto los obreros como los empresarios tendrán do recho 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 con seguir 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 dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas ó las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que depen dan 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 ó los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbi -

traje, 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 ó a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente, si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. - El patrono que despida a un obrero sin causa justificada ó por haber ingresado a una asociación o sindicato, ó 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 propiedad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona ó en la de su cónyuge, padres, hijos ó hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes ó familiares que obren con el consentimiento ó tolerancia de él;

XXIII. - Los créditos en favor de los trabajadores, por sala -

rios ó sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de cualesquiera otros en los casos de concurso ó de quiebra;

XXIV. - De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares ó dependientes, sólo se 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 ó por cualquiera otra institución oficial ó particular;

XXVI. - Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y vigilado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordenarias, 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 notoria -
mento 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 ó tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

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

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

g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato ó por despedírsele de la obra.

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

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

XXIX. - Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y

otras con fines análogos;

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 asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa ó descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato ó concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos ó mas entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Dis

trito y de los Territorios Federales 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 disminuida durante la vigencia de éstos.

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

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

VI. - Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones ó 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;

IX. - Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos ó 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 ó 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 ó 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 ó 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 jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

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

c). Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes

de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica de medicinas, de ayudas 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 las proporciones que determine la Ley.

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

f). Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento ó venta, conforme a los programas previamente aprobados;

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

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

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

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

De la lectura del artículo anterior podemos considerar que dichos preceptos son para proteger a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante el pago de una remuneración, es decir lo que se entiende por trabajador en general.

Así pues volvemos a reiterar que los criterios que fundamentan la existencia de la caducidad de la instancia no resultan suficientes en el proceso laboral puesto que, chocan por decirlo así con los fines de Derecho del Trabajo derivado del espíritu del Ar. 123 Constitucional cuyos principios ya estudiámos anteriormente.

Es decir, los principios contenidos en nuestro Derecho del Trabajo son diferentes a los clásicos como por ejemplo aquel que establece "la igualdad de las partes en el proceso", se trata de un nuevo Derecho Social.

El Derecho del Trabajo debe proteger, tutelar e incluso reivindicar a los trabajadores, y por esto una institución como la Caducidad de la Instancia no debe existir dentro de nuestros preceptos laborales toda vez que no se encuentra en concordancia con los fines procesales del Derecho del Trabajo, ya que con esta figura tratan de hacer renunciar de hecho y derecho al trabajador de un derecho para seguir un juicio.

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

La historia del trabajo arranca desde los orígenes del hombre primitivo, esclavitud servidumbre, el régimen corporativo, sistema - capitalista, manifestándose en todas estas formas de sociedades como la explotación que hacen los detentadores de los instrumentos de producción.

La aparición del Derecho Procesal del Trabajo en México la podemos considerar desde la creación del Art. 123 por los constituyentes de - 1917.

Del estudio del Art. 123 tanto en su proyecto como en su dictámen podemos concluir que nace un nuevo derecho protector, tutelador y rei - vindicador de la clase laborante, es decir, el Derecho Social del Trabajo.

La función del Derecho Procesal del Trabajo basada en el espíritu del 123 Constitucional es un instrumento de lucha de la clase trabajado - ra para su aplicación en el proceso.

El derecho Procesal del Trabajo es rama del Derecho Procesal So - cial toda vez que está integrado con organos jurisdiccionales distintos de los judiciales, con principios procesales distintos a los del proceso bur - gués ya que inclusive contiene normas reivindicatorias de los trabajado - res.

La prescripción puede ser positiva ó negativa, es decir, puede - ser medio para adquirir derechos ó para quedar libre de obligaciones. La prescripción empieza a correr en el momento en que se posee el de -

recho de ejercitar la acción.

La preclusión tiene lugar cuando no se hace valer oportunamente ese derecho. Asegura el desarrollo del procedimiento dando por termina da una fase del mismo, el cual puede proseguir.

El desistimiento expreso puede ser a la acción procesal cuando se renuncia a la acción que se ha ejercitado ó sea la pretensión laboral -- (conforme a nuestra legislación es nulo éste desistimiento).

También puede haber desistimiento cuando el actor desea abandonar el juicio ó la instancia (éste acto sí se puede dar, toda vez que, no im - plica renuncia del derecho ejercitado).

Ahora bien el desistimiento tácito es lo mismo que la caducidad de la instancia.

La caducidad tiene por objeto declarar concluído el procedimiento - sin afectar el derecho al transcurrir el término fijado, además empieza a transcurrir en el momento en que se deja de promover habiéndose ejer - citado ya la acción por el actor.

La instancia es el ejercicio de la acción desde la demanda hasta -- que se pone fin al proceso con la sentencia.

La caducidad de la instancia en materia de procedimientos civiles no concuerda con el procedimiento laboral, toda vez que, la naturaleza de éste último es completamente diferente, y es tan visible que mientras uno depende del Poder Judicial el otro depende del Poder Ejecutivo y -

mientras uno fundamenta la igualdad de las partes en el proceso, en el Derecho del Trabajo es absurdo pensar que existe.

El trabajador es dañado en dos aspectos, tanto en sus derechos como en la pérdida económica, porque con la caducidad de la instancia - pierde los derechos ejercitados en su escrito inicial de demanda y en su segundo aspecto lo que traería como consecuencia esos derechos, es decir, los que vendrían a traducirse en bienes pecuniarios.

Art. 479. - 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 cprresponda.

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

Art. 726. - Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona a toda que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del pro - cedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, ó la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes ó copias que se hubieses solicitado.

La diferencia entre los dos artículos anteriores es únicamente - la ampliación del término de 3 meses al de 6 meses sin que con esto se deje de perjudicar al trabajador, sino solamente fué para mitigar la discrepancia existente.

El Art. 123 Constitucional al consagrar los elementos fundamen- tales del Derecho Social como son los principios de protección, tutela ción y reivindicación surge la contradicción con el anterior artículo - 726 que consagra la institución de la caducidad de la instancia (desisti miento tácito) en el proceso laboral porque va claramente en contra de la naturaleza del Derecho del Trabajo y del propio Art. 123. Razón por la que considero que la caducidad de la instancia debe desaparecer de nuestro Proceso Laboral.

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

1. - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina Porrúa 1971.
2. - Nuevo Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina. Porrúa 1970.
3. - Derecho Mexicano del Trabajo, México 1961, Mario de la Cueva.
4. - Tratado de Derecho Obrero. J. Jesús Castorena
5. - Historia del Trabajo. Francois Barret. Buenos Aires 1963.
6. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
7. - Nueva Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera 1970.
8. - Diario de los Debates del Congreso Constituyente. 1916-1917.
9. - Derecho Mexicano del Trabajo. Jesús Castorena.
10. - Diccionario de Derecho Procesal Civil. Eduardo Fallares.
11. - Ley Federal del Trabajo de 1931.